

HANNA IRENE HEIMKES

HIGH VOLTAGE WOMEN

ERFOLGSFAKTOREN UND STRATEGIEN VON
FRAUEN IN TECHNISCHEN BERUFEN
AM BEISPIEL DER ELEKTRO- UND
HALBLEITERINDUSTRIE IN MALAYSIA

MÜNCHEN 2015

ISBN 978-3-945254-07-3

INHALT

1 Einführung	4
1.1 Das Thema und seine Relevanz	4
1.2 Fragestellung	5
1.3 Aufbau der Arbeit	6
2 Theoretischer Hintergrund der Forschung	7
2.1 Doppelte Vergesellschaftung von Frauen als Prämisse	7
2.2 Bourdieus Theorie der sozialen Ungleichheit	9
2.2.1 Habitus	10
2.2.2 Kapitalarten	10
2.2.2.1 Ökonomisches Kapital	11
2.2.2.2 Soziales Kapital	11
2.2.2.3 Kulturelles Kapital	12
2.2.2.4 Symbolisches Kapital	12
2.2.3 Der Begriff des Feldes bei Bourdieu	13
2.2.4 Bourdieu und die High Voltage Women	14
3 Sozioökonomische Rahmenbedingungen	16
3.1 Gesellschaft Malaysias	16
3.2 Wirtschaft Malaysias	18
3.3 Die Elektro- und Halbleiterindustrie Malaysias	18
4 Forschung in der Elektro- und Halbleiterindustrie	20
4.1 Ethnologische Forschung	20
4.2 Forschungsgegenstand	21
4.3 Forschungsdesign	21
4.4 Reflexion der Person der Forscherin	24
4.5 Reflexion kultureller Aspekte	24
4.6 Fallbeispiele	25
4.6.1 Selena	26
4.6.2 Linda	27
4.6.3 Alice	28
4.6.4 Kim See	29
4.6.5 Ling Ling	30
4.6.6 Lay Peng	31

4.6.7 Gina	32
4.6.8 Mei Fung.....	33
5 Forschungsergebnisse	34
5.1. Ideale der High Voltage Women	34
5.1.1 Balance	34
5.1.2 Ideal der doppelt erfolgreichen Frau	35
5.2 Erfolgsfaktoren und Strategien der Frauen.....	37
5.2.1 Erfolgsfaktor Habitus.....	37
5.2.1.1 Ambition.....	38
5.2.1.2 Interessen.....	39
5.2.1.3 Auftreten	41
5.2.2 Kapitalsorten als Erfolgsfaktoren	43
5.2.2.1 Zertifizierte Qualifikation (kulturelles Kapital).....	43
5.2.2.2 Soziale Beziehungen (soziales Kapital).....	45
5.2.2.2.1 Beziehungen im Arbeitskontext.....	45
5.2.2.2.2 Beziehungen im Familienkontext.....	46
5.2.2.2.3 Andere soziale Beziehungen	49
5.2.2.3 Geld und materielle Ressourcen (ökonomisches Kapital)	49
5.2.2.4 Stellung und Prestige (symbolisches Kapital).....	50
5.2.3 Position im Feld als Erfolgsfaktor	51
5.3 Weggabelungen und typische Verläufe	53
6 Perspektiven für die High Voltage Women.....	56
6.1 Hohe Positionen weiter sichern	56
6.2 Weiterkämpfen mit wenig Aussicht auf Erfolg	57
6.3 Alternativen suchen	58
6.3.1 Ausweichen auf anderes Feld / Unternehmen	58
6.3.2 Fokus auf Privatsphäre	59
6.4 Resignation und Aufgabe	60
7 Fazit	62
7.1 Abschlussreflexion zur theoretischen Grundlage	62
7.2 Handlungsspielräume anderer Akteure	63
7.3 Chancen für die High Voltage Women.....	63

1 EINFÜHRUNG

Selena: „[M]y life is about contributing the best I have for the family as well as for work, to stay healthy and happy.“

Mit dieser Ambivalenz beschreiben Frauen, die in der Elektro- und Halbleiterindustrie in Malaysia arbeiten, ihre Lebensphilosophie: Es geht darum, alles zu haben. Dieses hohe Ziel wiederum erreichen nur die, die auch alles geben – und zwar in allen Bereichen ihres Lebens. Die Spannung zwischen den Anforderungen der verschiedenen Lebensbereiche teilen sie mit vielen Frauen weltweit. Im sozialwissenschaftlichen Kontext spricht man von der „doppelten Vergesellschaftung von Frauen“ (Becker-Schmidt 2010: 66). Ziel des Forschungsvorhabens war es, mit einer dreimonatigen Feldforschung in Malaysia herauszufinden, was Erfolgsfaktoren und Strategien von Frauen sind, die Beruf und Privatleben miteinander vereinbaren wollen. Dabei liegt der Fokus dieser Arbeit stärker auf dem Bereich der Erwerbsarbeit der Frauen. Gleichzeitig sollen auch private Aspekte erörtert werden, schließlich zielt die Fragestellung gerade auf das Jonglieren mit Anforderungen aus beiden Bereichen ab.

1.1 DAS THEMA UND SEINE RELEVANZ

Das Eingebundensein in verschiedene Lebensbereiche bietet viele Vorteile: Es verspricht zunächst Teilhabe und schafft die Möglichkeit, sich sinnstiftend in mehreren Bereichen einzusetzen. In Deutschland, wo das Konzept der doppelten Vergesellschaftung entstand, sind dabei der Bereich der Familie und der Bereich der Erwerbstätigkeit gemeint. Das bedeutet nicht, dass Männer nicht auch mehrfach vergesellschaftet sind. Dennoch ist die doppelte Vergesellschaftung in industrialisierten Gesellschaften mehr ein ‚Frauenthema‘: Das Phänomen wird als Aspekt vergeschlechtlichter sozialer Ungleichheit gesehen und als gesellschaftliches Problem antizipiert (Becker-Schmidt 2010: 66). Schließlich bringt dieses Eingebundensein dem weiblichen Teil der erwerbstätigen Bevölkerung auch entscheidende Nachteile: Während erwerbstätige männliche Kollegen, die weniger von der doppelten Vergesellschaftung betroffen sind, sich ganz auf ihre Erwerbstätigkeit konzentrieren können, müssen Frauen ihre Zeit und Energien auf mehrere Bereiche ihres Lebens aufteilen. Das mindert zum einen die Chancengleichheit im Hinblick auf die Erwerbsarbeit verglichen mit den männlichen Kollegen und kann darüber hinaus einen verstärkten Einsatz der eigenen Ressourcen bedeuten – bis hin zur Selbstausbeutung.

Dass der Ausdruck *work life balance*¹ bei Personalfachkräften und Führungskräften in Deutschland derart in Mode gekommen ist, hat in Zeiten von Überarbeitung und *burn out* seine Gründe. Auch die vielfach zitierte „Entgrenzung von Arbeit und Leben“ (Gottschall und Voß 2005) birgt das Problem der Überlastung des arbeitenden Einzelnen, obwohl auf den ersten Blick viele Chancen locken. Zunächst verspricht das Auflösen der Grenzen zwischen Arbeit (Sphäre der Erwerbstätigkeit) und Leben (Sphäre des Privaten) den doppelt vergesell-

¹ Worte aus dem Englischen oder Bahasa Malaysia werden im Fließtext klein und kursiv geschrieben. Wenn die Übersetzung des Begriffs viel Raum für Interpretation lässt, steht das Wort im Original in Klammern hinter dem deutschen Begriff.

schafteten Frauen die Flexibilität, die sie benötigen, um den Anforderungen aus beiden Bereichen gerecht zu werden.² Tatsächlich gehen aber damit auch höhere Erwartungen an die Erwerbstätigen einher – gerade in Hinblick auf Flexibilität und Engagement für den Arbeitgeber.

Vor einem solchen Szenario bietet es sich an, etwas ‚typisch Ethnologisches‘ zu tun. Die Ethnologie wird oftmals als die Wissenschaft des kulturell Fremden definiert, obwohl sie weit mehr ist: Sie bietet mit ihrer wissenschaftlichen Herangehensweise und ihren Methoden die Möglichkeit, über den eigenen Tellerrand hinauszuschauen und von anderen zu lernen. EthnologInnen erkennen in ihrer Neugier die Fremdheit als Ressource an, die Austausch ermöglicht und neue Ideen in den Diskurs einbringt.

So erhoffte ich mir durch die ethnologische Feldforschung Einblicke in das Leben und Arbeiten von Frauen in einem anderen Teil der Welt. Ich wollte von ihnen lernen und herausfinden, ob und in welcher Form sie von der doppelten Vergesellschaftung betroffen sind. Weiter stellte sich die Frage, wie sie damit umgehen und was Bedingungen für Erfolg bzw. Misserfolg sind. Zum einen könnten diese Erkenntnisse Frauen in Deutschland inspirieren, gleichzeitig sollten meine Forschungsergebnisse auch meine Interviewpartnerinnen bereichern. Schließlich sind in den industrialisierten Teilen Malaysias – wie die Interviewten selbst umschreiben – Frauen ebenfalls massiv von der doppelten Vergesellschaftung betroffen.

1.2 FRAGESTELLUNG

Diese Arbeit beschäftigt sich demzufolge mit der Spannung, der Frauen zwischen Arbeit und Leben ausgesetzt sind. Das möchte ich am Beispiel von Frauen zeigen, die die sogenannten *STEM-subjects* studiert haben und / oder jahrelange Erfahrung in der Elektro- und Halbleiterindustrie gesammelt haben.³

Ich habe sie – passend zur Branche, in der sie tätig sind – die „High Voltage Women“ genannt. Damit beziehe ich mich auf den malaiischen Ausdruck „*Minah Karan* („*High Voltage Minah*‘)“ (Ong 1987: 179). *Minah* bedeutet ‚leichtes Mädchen‘ und wird ins Englische mit ‚*hot stuff*‘ übersetzt. Mit diesem Begriff werden junge, schlecht ausgebildete Malaysierinnen beschrieben, die oft aus ländlichen Regionen in die urbanen Wirtschaftszentren des Landes kommen und in den *sweatshops* der Elektroindustrie arbeiten. Da meine Interviewpartnerinnen aber in Bezug auf ihren akademischen Hintergrund, gesellschaftlichen Status und ihre Karriereambitionen als echte ‚Schwergewichte‘ bezeichnet werden können, wandelte ich den Begriff in „High Voltage Women“ um.

Mit der vorliegenden Arbeit soll herausgefunden werden, unter welchen Umständen diese Frauen beim Bewältigen der Anforderungen aus beiden Bereichen erfolgreich sind. Dabei werde ich mich eng an die intersubjektiv geteilten Erfolgsdefinitionen der Interviewpartnerinnen halten. Bei der Untersuchung von Leben und Arbeit sowie deren Zusammenspiel sollen die Gründe für den subjektiven Erfolg bzw. Misserfolg der Frauen offengelegt werden.

² Sowohl der doppelten Vergesellschaftung von Frauen wie auch der Entgrenzung von Arbeit und Leben liegt eine Prämisse zugrunde: Dass sich das Leben eines Menschen in Bereiche (Sphären) unterteilen lässt, die eigenen Logiken folgen und voneinander getrennt betrachtet werden können. Meines Erachtens ist es wichtig, diese Konstruktion von Lebensbereichen stets kritisch mitzureflektieren.

³ STEM steht für *science, technology, engineering, mathematics*. Darauf wird explizit in Kap. 4.2 eingegangen werden.

Gleichzeitig liefert diese Offenlegung wieder Erkenntnisse über die Beschaffenheit des Feldes, in dem sie arbeiten.⁴ So sind folgende Fragen in dieser Arbeit zu klären:

- *Was ist das Ziel dieser Frauen? Wonach streben sie?*
- *Welche Erfolgsfaktoren / Misserfolgsfaktoren bringen die Frauen mit?*
- *Welche Strategien verfolgen sie damit?*
- *Welche Konstellationen und Perspektiven ergeben sich daraus?*

1.3 AUFBAU DER ARBEIT

Nachdem Thema und Fragestellung in dieser Einführung genannt wurden, wird in Kapitel 2 die theoretische Basis dieser Arbeit dargelegt. Im Anschluss folgt in Kapitel 3 der Einstieg in die Praxis, indem sozioökonomische Rahmenbedingungen des erforschten Feldes geschildert werden. Bei dieser Kontextualisierung soll vom großen Ganzen ins Detail gegangen werden: Zunächst werden Besonderheiten der malaysischen Gesellschaft aufgezeigt, dann die wirtschaftlichen Strukturen des Landes beschrieben und zuletzt auf die Elektro- und Halbleiterindustrie eingegangen. Letztere definiere ich auch als konkretes Forschungsfeld. In Kapitel 4 wird meine empirische Forschung offengelegt und im Forschungsfeld kontextualisiert. Eine kritische und reflektierte Auseinandersetzung mit der Herangehensweise, dem Forschungsdesign und den Methoden ist an dieser Stelle sinnvoll. Zudem werden die Interviewpartnerinnen vorgestellt. Kapitel 5 widmet sich den Forschungsergebnissen. Dabei werden zunächst die Ideale der Frauen thematisiert. Danach stellt sich die Frage, wie die Frauen diese Ideale zu erreichen versuchen. Das soll anhand ihrer Erfolgsfaktoren (verkürzt: dem, was sie mitbringen) und ihren Strategien (also dem, was sie daraus machen) beantwortet werden. Zudem werde ich versuchen, biographische Gemeinsamkeiten und typische Verläufe zu identifizieren. Der Anspruch an die Forschungsergebnisse ist, Gründe und Hintergründe zu beleuchten, die die aktuelle Positionierung der einzelnen Frauen im Feld maßgeblich bedingen. Im Anschluss wird sich die Arbeit in Kapitel 6 mit den weiteren Perspektiven der Frauen auf den aktuellen Positionen beschäftigen. Abschließend wird die Anwendbarkeit von Bourdieus Theoriekonzepten diskutiert. Zudem möchte ich im Schlussteil einen Ausblick geben, indem ich auf weitere Akteure im Feld und auf deren Handlungsspielräume eingehe.

⁴ Ich beziehe mich hier auf den Feldbegriff von Bourdieu, siehe Kapitel 2.2.3

2 THEORETISCHER HINTERGRUND DER FORSCHUNG

Um die Erfolgsfaktoren und Strategien von berufstätigen Frauen wissenschaftlich zu untersuchen, bieten sich verschiedene Ansätze aus dem Bereich der Gesellschafts- und Geisteswissenschaften an. Der Theoriebeitrag zur sozialen Ungleichheit von Pierre Bourdieu schien letztlich besonders geeignet: Mit den Theorieelementen Habitus, den Kapitalarten und der Feldstruktur gibt er ForscherInnen vielseitige Analyseinstrumente an die Hand, die es gerade dann braucht, wenn die zu untersuchenden Zusammenhänge sehr komplex sind. Doch bevor wir uns Bourdieus Theorie widmen, steht noch eine einführende Auseinandersetzung mit dem Konzept der doppelten Vergesellschaftung von Frauen nach Regina Becker-Schmidt aus.

2.1 DOPPELTE VERGESELLSCHAFTUNG VON FRAUEN ALS PRÄMISSE

Zunächst einmal sind Frauen nach Regina Becker-Schmidt „über zwei unterschiedliche und in sich widersprüchlich strukturierte Praxisbereiche in soziale Zusammenhänge eingebunden“ (Becker-Schmidt 2010: 68). Dabei bezieht sich Becker-Schmidt auf die Sphäre der Erwerbsarbeit und die Sphäre des Privaten. Diese Trennung wird oft mit der Entstehung der kapitalistischen Gesellschaft begründet. Hier begann auch die räumliche Trennung von produktiver und reproduktiver Arbeit, womit auch die Kategorisierung in Erwerbstätigkeit und Hausarbeit bzw. die Trennung zwischen der privaten Sphäre und der Öffentlichkeit einherging. Wesentlich bei dieser Trennung ist, dass die Bereiche vergeschlechtlicht sind: Die Sphäre des Privaten ist der weibliche Bereich, während der öffentliche Bereich als der männlicherdominierte charakterisiert wurde. Darüber hinaus ist die öffentliche Sphäre der Bereich der Erwerbsarbeit, also der Art von Arbeit, deren Leistung mit der Bezahlung eines Entgeltes verbunden ist. Andere Arten von Arbeit, wie die Hausarbeit, Erziehungsarbeit, Pflege von Verwandten und auch ehrenamtliche Tätigkeiten, sind davon getrennt und im Bereich des Privaten anzusiedeln (Poser 1994: 12, Stewens 2012: 80f.).

KritikerInnen können einwenden, dass der Unterschied der beiden Bereiche zum einen konstruiert sei, zum anderen nicht alle Arten von Arbeiten eindeutig kategorisierbar wären. Gleichzeitig sind die Konstruktion der Bereiche und die Kategorisierung der Aktivitäten sinnvoll: So können die verstärkte Eingebundenheit und der gesellschaftliche Beitrag von Frauen in beiden Bereichen aufgezeigt werden. Zudem wird so deutlich, dass Frauen, die erwerbstätig sind, in beiden Bereichen ‚ihren Mann stehen‘ müssen, anders als erwerbstätige Männer, die sich auf die Erwerbsarbeit konzentrieren. Einerseits sind Frauen durch ihre Erwerbstätigkeit gefordert, andererseits ist der Haushalt Frauenarbeit (Becker-Schmidt 2010: 66f.). Studien demonstrieren eindrucksvoll, dass es – selbst bei Erwerbstätigkeit beider Partner – eher Aufgabe der Frau ist, den Haushalt zu führen, während die Beteiligung der Männer am Haushalt eher gering bleibt (Keddi 2010: 436f.). Dies ändert sich auch bei Doppelverdienerpaaen nicht, bei denen beide Partner voll berufstätig sind (Behnke und Meuser 2005: 300ff.). Zudem wird auf die Ressourcen erwerbstätiger Frauen im Bereich des Privaten – beispielsweise im Fall der Pflege von Angehörigen – schneller zurückgegriffen als auf die erwerbstätiger Männer (Mayr-Kleffel 2010: 354).

Dass Frauen in beiden Bereichen vergesellschaftet werden, bedeutet demnach, dass sie auch einer Doppelbelastung ausgesetzt sind: „Versuchen sie beides – Beruf und Familie – zu vereinbaren, so bedeutet das Stress, kaum Zeit für eigene Bedürfnisse, Verschleiß von Lebenskraft“ (Becker-Schmidt 2010: 67). Frauen suchen demnach Anerkennung im Privaten wie im Öffentlichen, bringen „Arbeitsvermögen doppelt – als Haus- und als Erwerbsarbeit – in den sozialen Zusammenhalt ein“ (Becker-Schmidt 2010: 66) und müssen sich dennoch einer bitteren Erkenntnis stellen: Trotz ihres Einsatzes „kommt bei der Kombination von Privat- und Erwerbsarbeit nichts Ganzes heraus“ (Becker-Schmidt 2010: 67).

Dass diese Gegebenheiten frustrieren und an den Lebenskräften zehren, liegt auf der Hand. Umso wichtiger war Becker-Schmidts Konzept, um die geschlechtsspezifische Ungleichheit auf eine neue Art und Weise zu durchleuchten. Schon bald entwickelte die Idee der *work life balance*, bei der es darum geht, beide Bereiche zu vereinbaren, um die ganzheitliche Gesundheit des Menschen zu erhalten. In diesem Zusammenhang wird auch oft von der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesprochen (Stewens 2012: 80f). Gleichzeitig umfasst die Idee der *work life balance* weitere Aspekte:

„In den Blick geraten nicht nur Arbeit und Beruf auf der einen und Familie und Partnerschaft auf der anderen Seite, auch Körper und Gesundheit, Freizeit, Hobbys und soziale Beziehungen im persönlichen Umfeld werden als Lebensbereiche thematisiert“ (Oechsle 2010: 235 zit. nach Kastner 2004).

So ist das Gegenstück der Erwerbsarbeit bei der Work Life Balance nicht mehr ausschließlich die ‚Familie‘, sondern ‚Leben‘ allgemein (Oechsle 2010: 235).⁵

Bei allen Interviewpartnerinnen handelte es sich um chinesischstämmige Malaysierinnen. Sie sprachen auch von der *work life balance*, hatten allerdings eine andere Definition davon. Für die meisten waren die Aspekte, welche die *work life balance* dem Konzept der doppelten Vergesellschaftung hinzufügten (Gesundheit, Hobbies, Freizeit), Nebensache, wenn nicht sogar unwichtig. So gab es für sie in der *work life balance* auf der einen Seite (*work*) die Erwerbsarbeit und auf der anderen Seite (*life*) die Familie. Oft kamen selbst auf die Nachfrage, woraus ihr Lebensinhalt sonst noch bestünde, zunächst keine Antworten und ich blickte in fragende, irritierte Gesichter. Dass sich westliche Definitionen von Ganzheitlichkeit und Balance von traditionell chinesischen Vorstellungen stark unterscheiden, haben Cassens, Dollase und Eikermann bereits gezeigt (Cassens et al. 2003).

Aus diesem Grund schien es sinnvoll, mit der doppelten Vergesellschaftung von Frauen zu arbeiten, auch wenn der Ausdruck *work life balance* meine Arbeit ständig begleitete.

Während die doppelte Vergesellschaftung von Frauen in meinem malaysischen Forschungsfeld in vollem Gange ist, wie diese Arbeit zeigen wird, spielt wiederum die in der Einführung beschriebene Entgrenzung von Arbeit und Leben eine eher untergeordnete Rolle. Der Flexibilisierung der Lebensbereiche, wie sie seit dem Ende des zweiten Weltkrieges in (West-)Deutschland voranschreitet (Gottschall und Voß 2005: 11), sind die Interviewpartnerinnen derzeit nicht ausgesetzt. Auch wenn über flexible Arbeits(zeit)modelle diskutiert wurde, wa-

⁵ Die Kategorisierung ist problematisch, da sie die Erwerbsarbeit vom Rest des Lebens eines Menschen abspaltet. Zudem schafft der Begriff einen Kontrast zwischen den beiden Bereichen. Dabei erfährt der Bereich ‚work‘ meines Erachtens eine Abwertung, während gleichzeitig der Bereich ‚life‘ aufgewertet wird.

ren sie während meines Forschungsaufenthalts noch nicht Realität. So war in meinem Forschungsumfeld Arbeit in Teilzeit eine absolute Seltenheit. Es gab feste Arbeitszeiten, was auch dem Schichtbetrieb in der Produktion geschuldet war. Arbeiten von zu Hause aus (*home office*) wird nur in höchsten Ausnahmefällen gewährt.

2.2 BOURDIEUS THEORIE DER SOZIALEN UNGLEICHHEIT

Bei der doppelten Vergesellschaftung von Frauen wird eine genderspezifische soziale Ungleichheit thematisiert und problematisiert. Wenn es um die Erklärung von sozialer Ungleichheit geht, eignen sich meines Erachtens insbesondere Pierre Bourdieus Ansätze.

Pierre Bourdieu zählt zu den bedeutendsten französischen Gesellschafts- und GeisteswissenschaftlerInnen des 20. Jahrhunderts. Zunächst ließ er sich vom strukturalistischen Gedankenguts Levi Strauss' inspirieren und beschäftigte sich vor allem mit Regeln und Strukturen von Gesellschaften. Schon bald rückten jedoch der Habitus und das agierende Individuum in den Vordergrund – eine Entwicklung, die der Lektüre von Norbert Elias Werken zuzuschreiben ist. Seine Auseinandersetzungen mit Max Weber prägten seinen Macht- und Herrschaftsbegriff, während sich die Theorien Karl Marx' in seiner Klassentheorie niederschlugen. Inspiriert von Émile Durkheim war die empirische Fundierung für Bourdieu essenziell für die Wissenschaftlichkeit seines Schaffens. So forschte er unter anderem empirisch in der nicht-kapitalistisch geprägten Gesellschaft der Kabylen, die gerade mit dem vom Kolonialismus eingeführten Kapitalismus in Berührung kamen. Seine damaligen ethnologischen Forschungen sind ein Grund, weshalb manche EthnologInnen ihn als Vertreter ihres Faches einordnen, – auch wenn für ihn, wie für andere Sozial- und GeisteswissenschaftlerInnen, die Grenzen zwischen Soziologie und Ethnologie fließend sind (Jurt 2003a: 66, Jurt 2003b: 28, Florian und Hillebrandt 2006: 17, Fuchs-Heinritz und König 2011: 121, 155, 230, 272-283, Maurer 2006: 139f., Rehbein 2006: 43, Schwingel 2009: 7).

Bourdies Theorie zur Erforschung des Sozialen, insbesondere der sozialen Ungleichheit, setzt sich aus verschiedenen Aspekten zusammen: Seinem Habituskonzept, seiner Differenzierung der Kapitalarten und seiner Theorie des Feldes.

Seinem Ansatz zufolge konkurrieren Menschen mit unterschiedlichen Voraussetzungen um bestimmte Positionen in verschiedenen Feldern einer Gesellschaft. Als Feld können beispielsweise das ökonomische Feld oder das Feld der Kunst angeführt werden.

Um Bourdies Theorie anschaulich zu erklären, wird oft der Vergleich mit einem Gesellschaftsspiel vorgenommen: Felder sind demnach „Spielräume“ (Fuchs-Heinritz und König 2011: 144), also Räume, in denen bestimmte Spielregeln gelten. Diese geben den Akteuren einen gewissen Rahmen vor, wobei sie aber „den einzelnen ‚Spielzug‘ keineswegs determinieren“ (Fuchs-Heinritz und König 2011: 144).

Die Position im Feld ist – wie bei einem Gesellschaftsspiel – abhängig vom Kapital, das der Einzelne einbringt. Dabei gibt es aber nicht nur das ökonomische Kapital, sondern auch das soziale, kulturelle und symbolische Kapital. Bei einem Gesellschaftsspiel hat jeder Spieler und jede Spielerin verschiedene Chips zur Verfügung, um sich zu positionieren. Diese kann er während des Spiels einsetzen und tauschen. Dynamik kommt ins Spiel, weil die Menge der Chips ungleich auf die SpielerInnen verteilt ist. Die SpielerInnen mit den meisten Chips kön-

nen die Spielregeln im Spiel zu ihren Gunsten verändern, um weiterhin als die GewinnerInnen hervorzugehen. Ziel der Herausfordernden ist es, sich durch geschickten Einsatz nach oben zu spielen und die dominierenden SpielerInnen aus ihren mächtigen Positionen zu vertreiben. Wer mit vielen verschiedenen Chiparten (Kapitalarten) ausgestattet ist, behält die Oberhand. Wer wenige Chips (also kaum Kapital der verschiedenen Arten) einzusetzen hat, gehört zu den VerliererInnen bzw. muss sich bessere Positionen hart erkämpfen (Rehbein 2006: 167).

2.2.1 Habitus

Der Habitus lässt den Menschen vorbewusst agieren, so auch beim Einsatz der Kapitalarten. Er hat also erheblichen Einfluss auf das Handeln der AkteurInnen im Feld. Rückschließend kann Vergesellschaftung bzw. Sozialisation demnach immer als Habitualisierung verstanden werden. Dabei sind sich nach Bourdieu die meisten Menschen kaum bewusst, dass der Habitus das Handeln in der Praxis bestimmt (Baumgart 2008: 199).

Für Bourdieu ist der Mensch zu einem gewissen Grad sozial determiniert, da ihm der relativ stabile Habitus einen Rahmen vorgibt.⁶ Doch innerhalb dieser Grenzen ist der Mensch durchaus erfinderisch und kann gestalterisch tätig werden. Sein Habitus kann sich verändern, wenn das Feld neue Handlungsspielräume eröffnet und sich die Spielregeln ändern. Gerade eine Bewusstwerdung und eine starke Reflexivität, die den Einzelnen neue Handlungsspielräume eröffnet, war ein Ziel, das Bourdieu mit seiner Wissenschaft sein Leben lang verfolgte (Baumgart 2008: 204ff., Fuchs-Heinritz und König 2011: 121, Rehbein 2006: 167f.).

Der Habitus ist Ausdruck der Position des Menschen im Feld und lenkt ihn in seinen Entscheidungen (Baumgart 2008: 201). Darum kann er auch als das „Erzeugungsprinzip“ (Bourdieu 2012: 277) der Lebensstile verstanden werden. Der Lebensstil ist eine Zusammensetzung unserer „Wertvorstellungen, der ästhetischen Vorlieben und Geschmäcker, der Präferenzen in Konsum und Lebensführung“ (Fuchs-Heinritz und König 2011: 184). Das, was als ‚guter Geschmack‘ verstanden und anerkannt wird, bestimmen die oberen Gesellschaftsschichten, die damit ihre Definitionsmacht und ihre Machtposition im Hierarchiegefälle demonstrieren. So sind die Wahl der Freizeitaktivitäten, des Berufes und des Kleidungsstils, aber auch Körperhaltung und -bewegung Ausdruck von sozialen Positionen (Baumgart 2008: 199).

2.2.2 Kapitalarten

„Kapital ist kumulierte Arbeit, entweder in Form von Material oder in verinnerlichter, ‚inkorporierter‘ Form“ (Bourdieu 2005: 50), schreibt Bourdieu. Kapital sei „in allen seinen Erscheinungsformen [...] [wahrzunehmen und] nicht nur in der aus der Wirtschaftstheorie bekannten Form“ (Bourdieu 2005: 50), also in Form von finanziellem Kapital. Schließlich strebte Bourdieu nicht nach einer Definition für den Bereich der sozio-ökonomischen Austauschbeziehungen, bei denen es um Profitmaximierung und Eigennutz geht, sondern suchte nach einem Begriff, der auf alle sozialen (Austausch-)Beziehungen anwendbar ist.

⁶ Diese Determiniertheit brachte Bourdieu viel Kritik ein. Gleichzeitig gibt es WissenschaftlerInnen, die Bourdieus Habitus als weniger stabil aufgreifen und ihn als veränderbar interpretieren.

Bei den Kapitalarten (auch Kapitalsorten) unterscheidet Bourdieu zwischen dem sozialen, ökonomischen, kulturellen und symbolischen Kapital. Doch er ist in der Verwendung der einzelnen Kapitalsorten nicht immer konsequent. Zum einen werden bei ihm „[d]iese verschiedenen Formen des Kapitals [...] theoretisch nicht immer präzise geordnet“ (Fuchs-Heinritz und König 2011: 163). Zum anderen muss er sich von KritikerInnen vorwerfen lassen, nach Bedarf bei bestimmten Feldern neue Kapitalsorten zu einzuführen. Beispielsweise spricht er im Bereich der Technik und industriellen Produktion vom technologischen Kapital, dessen Effizienz nur in Verbindung mit anderen Kapitalarten zum Ausdruck kommt (Bourdieu et al. 2002: 193, 206).

Weiter gilt, dass eine Kapitalart in eine andere umgewandelt werden kann:

„Entsprechend dem Satz von der Erhaltung der Energie gilt das Prinzip, dass Gewinne auf einem Gebiet notwendigerweise mit Kosten auf einem anderen Gebiet bezahlt werden“ (Bourdieu 2005: 71).

Nach Bourdieu zeigen sich die Kapitalvolumina und ihre Verteilung (Struktur) am stärksten im Beruf. Aus diesem Grund nutzt er „den Beruf als Indikator der Zugehörigkeit [zu] einer sozialen Gruppe“ (Rehbein 2006: 168) und zum Feld. Diese Kategorisierung ist jedoch nicht umfassend genug, da sie Menschen in Ausbildung und im Ruhestand sowie andere Nichterwerbstätige nicht erfasst (Rehbein 2006: 169).

2.2.2.1 Ökonomisches Kapital

Tatsächlich ist unter ökonomischem Kapital vor allem eines zu verstehen: Finanzielle Mittel, Geld. Diese Kapitalart kann nur erworben, aber nicht inkorporiert werden (Rehbein und Saalman 2009: 139). Gleichzeitig ist es eine optimale Voraussetzung für andere Kapitalarten; beziehungsweise es lässt sich in die anderen Kapitalarten umwandeln. So zum Beispiel in soziales Kapital: Das Pflegen von (Geschäfts-)Beziehungen ist Beziehungsarbeit, bei der „Zeit und Geld und damit, direkt oder indirekt, auch ökonomisches Kapital verausgabt“ (Bourdieu 2005: 67) wird. Auch der akademische Titel ist das Produkt der Umwandlung von ökonomischem Kapital in kulturelles Kapital. Gerade das kulturelle Kapital (u.a. sichtbar in Form von Bildungsabschlüssen) ist für Bourdieu eng mit ökonomischem Kapital verknüpft: Die Höhe des kulturellen Kapitals ist für ihn maßgeblich zeitlich gebunden, da für den Erwerb kulturellen Kapitals Zeit eingesetzt werden muss, beispielsweise beim Lernen und beim Besuch von Bildungseinrichtungen. Diese Zeit ist wiederum nur vorhanden, wenn genügend ökonomisches Kapital zur Verfügung steht und man sich die Muße des Bildens leisten kann (Bourdieu 2003a: 101, Bourdieu 2005: 62f, 72ff.).

2.2.2.2 Soziales Kapital

„Mit sozialem Kapital sind die sozialen Beziehungen gemeint, die man im Kampf um bessere Positionen einsetzen kann“ (Baumgart 2008: 201). Es bietet die „Möglichkeiten, andere um Hilfe, Rat oder Information zu bitten, sowie [...] [die] mit Gruppenzugehörigkeiten verbundenen Chancen, sich durchzusetzen“ (Fuchs-Heinritz und König 2011: 168). Mit diesem Begriff werden demnach alle sozialen Beziehungen umfasst, also auch Freundschaften, Bekannt-

schaften, Familienbeziehungen, Geschäftsbeziehungen, aber auch Mitgliedschaften in Organisationen. Sozialkapital kann nur durch permanente Beziehungsarbeit und den Einsatz von anderen Kapitalarten erhalten werden. Es handelt sich um ein sehr pflege- und zeitintensives Kapital, um welches man sich umso mehr kümmern muss, je mehr (potenzielle) Beziehungen man hat. Gleichzeitig kann soziales Kapital das eigene ökonomische und kulturelle Kapital sichern und erhöhen. In gewisser Weise ist diese Kapitalart auch risikobehaftet, da soziale Beziehungen die Unsicherheit bergen, auch nach langer, intensiver Pflege keine Frucht zu tragen (Bourdieu 2005: 67, Fuchs-Heinritz und König 2011: 169).

2.2.2.3 Kulturelles Kapital

Bourdieu unterscheidet hier zwischen drei Formen: dem inkorporierten(1), dem objektivierten (2) und dem institutionalisierten (3) kulturellen Kapital (Bourdieu 2003a: 96).

Mit inkorporiertem kulturellen Kapital (1) sind die „kulturellen Dispositionen, die Umgangsweise mit Kultur, die man sich innerhalb seiner Familie einverleibt hat“ (Baumgart 2008: 200f.), gemeint. So ist die Sprache oder die Sprechweise einer Gruppe genauso dem inkorporierten kulturellen Kapital zuzurechnen, wie auch die Fähigkeit, eine Zählmaschine oder eine Fertigungsanlage zu bedienen. Es liegt auf der Hand, dass diese eingefleischte Kapitalart, anders als ökonomisches Kapital oder Titel, nicht gekauft, geerbt, getauscht oder geschenkt werden kann. Wenn ein Mensch stirbt, nimmt er dieses inkorporierte Kapital mit ins Grab. Will ein anderer Mensch dieses verinnerlichte kulturelle Kapital ebenfalls erlangen, muss er ‚an sich selbst arbeiten‘ (Bourdieu 2005: 56f, Bourdieu 2003a: 100).

Objektiviertes kulturelles Kapital (2) umfasst materiell übertragbare Gegenstände, wie Musikinstrumente, Maschinen, technische Instrumente, Bücher und Bilder. Um diese jedoch wertschätzen und benutzen zu können, sind kulturelle Fähigkeiten, also inkorporiertes Kulturkapital, unabdingbar (Bourdieu 2003a: 96ff., Bourdieu 2005: 59, Fuchs-Heinritz und König 2011: 164).

Dem institutionalisierten kulturellen Kapital (3) kommt in meinem Forschungsfeld eine besonders große Bedeutung zu: Damit sind hier v.a. Bildungstitel gemeint. „Durch den schulischen oder akademischen Titel wird dem von einer bestimmten Person besessenen Kulturkapital institutionelle Anerkennung verliehen“ (Bourdieu 2003a: 101). Das kulturelle Kapital wird demnach sichtbar und von anderen anerkannt, da sein Wert von einer Institution legitimiert wurde. Institutionen, die Bildungsabschlüsse vergeben, bestätigen dem Träger einen Status als Kompetenzträger. Gleichzeitig wird dabei eine scharfe Grenze zwischen Menschen mit und ohne zertifizierter Qualifikation gezogen (Bourdieu 2012: 48f., Bourdieu 2003a: 101).

2.2.2.4 Symbolisches Kapital

Symbolisches Kapital setzt sich zusammen aus allen Chancen und Möglichkeiten, gesellschaftliche Wertschätzung, Prestige und Anerkennung zu erlangen und zu bewahren. Das bedeutet, dass das symbolische Kapital sich aus den anderen Kapitalarten bilden lässt und sich schon allein dadurch in seiner Entstehung stark von ihnen unterscheidet. Das symbolische Kapital legitimiert Herrschaft und verschleiert gleichzeitig die eigentlichen Machtbeziehungen. Es verleiht seinem Träger Bedeutung und Wichtigkeit, die wiederum habituell zum Ausdruck gebracht werden.

Dass ein Mensch über diese Kapitalart verfügt, zeigt sich z.B. beim Sponsoring: Hier erlangt ein Mensch mit hohem ökonomischen Status durch das Geben Anerkennung. Diese verleiht

ihm Bekanntheit und Macht, die er in anderen Bereichen einbringen kann. Auch Statussymbole und Prestigeobjekte können hier zielführend genutzt werden (Bourdieu 2003b: 212f., Fuchs-Heinritz und König 2011: 171).

In meinem Forschungskontext gelten hochpreisige, aus Deutschland und Amerika importierte Autos als Prestigeobjekte. Der Besitz großer Häuser in ‚guten Gegenden‘ oder der Besuch renommierter Universitäten sind hier genauso Ausdruck von hohem Status wie Auslandserfahrung in ökonomisch gut gestellten Regionen wie den USA, Australien, Westeuropa und Japan. Am Arbeitsplatz selbst bezeichnen die Größe des Schreibtisches, die Exklusivität des Büros und auch die Anzahl der MitarbeiterInnen, die man führt, den Status einer Person.

2.2.3 Der Begriff des Feldes bei Bourdieu

Das Feld bei Bourdieu ist als Kräftefeld oder Handlungsraum zu verstehen. Die AkteurInnen im Feld müssen sich zunächst für den Gegenstand des Austausches interessieren und sich darüber einig sein, dass es sich lohnt, im Feld zu streiten und darum zu kämpfen. Dieses Interesse der AkteurInnen nennt Bourdieu die *illusio*. Bourdieu differenziert verschiedene Felder, beispielsweise ist vom politisch-staatlichen, literarischen und ökonomischen Feld die Rede, aber auch von dem der Kunst, der Religion und der Wissenschaft. Die Felder sind damit für ihn Ausdruck der Differenzierung einer Gesellschaft (Bourdieu 2003c: 122, Fuchs-Heinritz und König 2011: 139, 145-153).

Auch wenn diese Felder sehr unterschiedlich sind, liegen ihnen universale Mechanismen zugrunde. So gibt es in jedem Feld HäretikerInnen und MonopolistInnen: Während die HäretikerInnen an Macht und Einfluss gewinnen und die dominanten MonopolistInnen stürzen wollen, setzen diese Herrschenden wiederum alles daran, das Machtmonopol in ihren Händen zu behalten und die Konkurrenz zurückzudrängen. Ziel der einen ist es, die Feldstruktur zu verändern, Ziel der anderen ist es, sie zu erhalten. Die Struktur des Feldes offenbart demnach den Status quo der Machtverhältnisse zwischen den AkteurInnen. Dabei wird auch die Verteilung des Kapitals auf die Individuen sichtbar, welche die zukünftigen Kämpfe bestimmen wird. Die Idee des Kampfes im Feld setzt sich auch in Bourdieus Klassentheorie fort: Während die Oberschicht die Distanz zu den niedrigeren Schichten wahren will, bemüht sich die Mittelschicht um eine kulturelle Anpassung an die Oberschicht. Die Unterschicht muss sich dem Überlebenskampf widmen, der ihre gesamte Existenz prägt (Baumgart 2008: 200, Bourdieu 2003c: 122f.).

Der Kampf kann aber auch zwischen Feldern stattfinden, beispielsweise wenn ein Feld „tyrannische“ Übergriffe“ (Fuchs-Heinritz und König 2011: 151f.) eines anderen Feldes abzuwehren versucht. Diese Idee ist im Hinblick auf die doppelte Vergesellschaftung interessant, da die Frauen in zwei Feldern engagiert sind: In dem Feld der Familie und in dem Feld, in dem sie erwerbstätig sind.

In einigen Fällen spricht Bourdieu auch von Teilbereichen und Unterfeldern. Gerade das ökonomische Feld wird oftmals in Märkte, Sektoren, Branchen, Industrien, Haushalte unterteilt. Insofern ist es zulässig, von der Elektro- und Halbleiterindustrie als eines dieser (Unter-)Felder zu sprechen und es in der Forschung entsprechend als eigenständig zu behandeln (Bourdieu et al. 2002: 206, Fuchs-Heinritz und König 2011: 157, Fuchs-Heinritz und König 2011: 157 (zit. nach Bourdieu et al. 1981: 39f.), Maurer 2006: 140ff.).

Bourdieu spricht auch vom „Feld der Familie“ (Bourdieu et al. 2002: 190)⁷ bzw. vom häuslichen Feld („*domestic field*“ (Bourdieu 1996: 24)), in dem es um das Kräftemessen zwischen den Mitgliedern der familiären Gruppe geht. Auch hier können Grenzen konstruiert werden, Kapitalarten eingesetzt und reproduziert werden (Bourdieu 1996: 24). Die familiären Herrschaftsbeziehungen ergeben sich auch aus einer ungleichen Kapitalverteilung bei den einzelnen Akteuren, nämlich „ihrem jeweiligen Einkommensniveau, ihrem Bildungsgrad, ihrem sozialen Status, ihrem Beziehungsnetz“ (Ufen 1999). Dem Feld der Familie ist das Streben nach materiellem Profit eher fremd. Daher bestimmt – charakteristisch für dieses Feld – der Gabentausch das Miteinander der Familienmitglieder. Durch die vielseitigen Gabentauschakte werden Herrschaftsbeziehungen nicht nur verklärt, sondern auch in Gefühlsbeziehungen verwandelt. Herrschaft ist damit zunächst unsichtbar.

Auch für seinen Feldbegriff hat Bourdieu Kritik geerntet. Gerade die Beteiligung in mehreren Feldern lässt Fragen nach dem Habitus offen, der eigentlich durch das Feld erzeugt und geformt wird (Pierre Bourdieu et al. 2002: 190, Fuchs-Heinritz und König 2011: 157 zit. nach Cloudry, 2005: 357).

2.2.4 Bourdieu und die High Voltage Women

Im Hinblick auf die Forschung bei den High Voltage Women in Malaysia ist noch ein anderer Begriff wichtig: Strategie. Während fast alle Interviewpartnerinnen von ihrer Karriereplanung erzählen und Strategien formulieren, ist Strategie bei Bourdieu ein unbewusstes Vorgehen.

„Mit Strategie meint Bourdieu nicht einen rational kalkulierten, planvollen Handlungsentwurf, sondern eine (implizite) Vernünftigkeit der Handlungspläne, wie sie sich ganz selbstverständlich aus dem Habitus des Individuums [...] und aus der jeweiligen Position in der sozialen Struktur ergibt“ (Fuchs-Heinritz und König 2011: 173f. zit. nach: Schwingel 2000: 94f. Bourdieu 1989: 397, Wacquant 1996: 48).

Demnach sind auch die Reproduktionsstrategien des Habitus und der Kapitalarten nur in geringem Umfang von den Individuen überlegte Handlungen. Sie geschehen mehr aus einer habituellen Vernünftigkeit und Konsequenz heraus (Fuchs-Heinritz und König 2011: 175).

Nach dieser Aufarbeitung wird deutlich, wie vielseitig und umfassend Bourdieus Theorie ist. Aber genau aus diesem Grund eignete sie sich so sehr für diese Forschung. Schließlich ist auch die doppelte Vergesellschaftung der Frauen in diesem Forschungsfeld eine komplexe Angelegenheit. Demnach war eine Analyse mit Bourdieus Theorien ‚naheliegend‘: Die Position der Frauen im Feld ergibt sich aus den drei Faktoren Feldstruktur, Habitus und Kapitalausstattung, die dann entscheidend für den Erfolg bzw. Misserfolg sind. Gleichzeitig führen die Frauen quasi ein ‚Doppelleben‘, da sie auch im Feld der Familie eingebunden sind. Mit Bourdieu kann nun erklärt werden, wieso es mancher Frau gelingt, Anforderungen in beiden Bereichen gerecht zu werden und manch andere dabei strauchelt und ihre Ziele nicht verwirklichen kann.

⁷ Dabei ist er erneut inkonsequent: Er beschreibt die Familie an einer anderen Stelle als soziale Kategorie (vgl. Bourdieu 1996: 20).

Bourdieu geht bei seinen Ansätzen tendenziell eher von Schichten aus als von Milieus und sozialen Gruppen (Baumgart 2008: 200). Da das Arbeitsumfeld der Interviewpartnerinnen stark hierarchisch gegliedert ist (sowohl bei den Positionen als auch in den Tätigkeitsfeldern), schien dieser Ansatz sinnvoll. Darüber hinaus orientieren sich die Karrierevorstellungen der Interviewten stark an der einer vertikalen Ordnung der Positionen innerhalb der Industrie. Dass Bourdieus Theorien sich nicht nur bei der Untersuchung europäischer Gesellschaften anwenden lassen, zeigt er anhand seiner eigenen Forschung in Algerien (Fuchs-Heinritz und König 2011: 121, 126). Weitere Forschende haben seine Konzepte und Ideen ihren Forschungen in anderen Teilen der Welt zu Grunde gelegt. Das gilt auch für den asiatischen Raum (Rehbein 2003: 77ff.). Darüber hinaus wurden seine Ansätze auch für die Erforschung von ökonomischen Zusammenhängen verwendet. Gerade in der Wirtschaftssoziologie lassen sich zahlreiche Beispiele finden (Florian und Hillebrandt 2006: 114). Seine Theorien dienen seit geraumer Zeit auch als Grundlage für die Geschlechterforschung – so etwa, um den Habitus von Ingenieurinnen in Deutschland zu untersuchen (Engler 2010: 259 zit. nach Janshen und Rudolph 1987: 28ff.). Aber auch er selbst lieferte Beiträge zur Geschlechterforschung; *die männliche Herrschaft* dürfte der bekannteste sein (Engler 2010: 257).

3 SOZIOÖKONOMISCHE RAHMENBEDINGUNGEN

Um die Dynamiken in meinem Forschungsfeld besser verstehen zu können, müssen zunächst einige sozioökonomische Rahmenbedingungen in Malaysia aufgezeigt werden. Zunächst wird näher auf die Gesellschaft Malaysias und die wirtschaftliche Entwicklung des Landes eingegangen, bevor es um die Elektro- und Halbleiterindustrie im Konkreten gehen wird.

3.1 GESELLSCHAFT MALAYSIAS

Malaysia ist stark von seiner Multikulturalität geprägt: Die kulturellen Unterschiede werden permanent reproduziert und strukturieren das Zusammenleben. Oftmals werden die konstruierten phänotypischen Unterschiede zwischen den Ethnien als Distinktionsmerkmal genutzt.

Laut malaysischem Zensus 2008 identifizierten sich 67% der Bevölkerung als ‚*Bumiputras*‘, 24,5% als ‚*Chinese*‘ und 7,2% als ‚*Indians*‘. Bei diesen ‚ChinesInnen‘ bzw. ‚IndierInnen‘ handelt es sich nicht um AusländerInnen aus China oder Indien, sondern um malaysische StaatsbürgerInnen, die als MalaysierInnen mit einem bestimmtem ethnisch-kulturellem Hintergrund kategorisiert sind: Man könnte sie als MalaysierInnen mit chinesischem oder indischem Migrationshintergrund bezeichnen. Der Ausdruck ‚*Bumiputra*‘ bedeutet übersetzt ‚Söhne der Erde‘ und bezieht sich auf die ‚Ursprungsbevölkerung‘ (Malay und andere Ethnien). Diese Exklusivstellung hebt sie von den chinesisch- und indischstämmigen MalaysierInnen ab. Erstere kamen während der Hungersnöte im neunzehnten Jahrhundert aus dem Süden Chinas und fanden in Malaysia bessere ökonomische Bedingungen vor. Die Vorfahren der indischstämmigen Bevölkerung kamen während der englischen Kolonialzeit nach Malaysia, um auf Kautschukplantagen zu arbeiten. Nachdem 1957 Malaysia seine Unabhängigkeit erlangte, blieb ein Herd für sozioökonomische Konflikte, die bis heute oftmals als kulturelle Konflikte getarnt werden. Auch die Hierarchisierung der ethnischen Gruppen ist ein Relikt aus kolonialer Zeit. Während die Malaier in der Politik den Ton angeben, dominieren die chinesischstämmigen MalaysierInnen die Wirtschaft. Die indischstämmigen MalaysierInnen haben im Vergleich zu diesen beiden anderen Gruppen einen eher schlechten Stand, da sie weder politischen noch ökonomischen Einfluss geltend machen können. Nach blutigen Auseinandersetzungen setzte sich die Regierung zu Beginn der siebziger Jahre mit der *New Economic Policy* für das sozioökonomische Aufholen der Malaier gegenüber der chinesischstämmigen Bevölkerung ein. So wurden beispielsweise Quoten für *Bumiputras* an öffentlichen Universitäten eingerichtet (Daniels 2005: 26ff., Embong 2002: XIXf., Joseph 2008: 184ff., Lian 2006: 222ff., Loose und Holl 2010: 26, 30, Tong 2006: 109, 116).

Neben Vorrechten im Bildungssystem wurden während dieser Zeit auch Quoten auf dem Arbeitsmarkt festgelegt. So muss der Beschäftigtenanteil bei öffentlichen Arbeitgebern sowie bei in Malaysia gelisteten Aktiengesellschaften bei mindestens 30% Malaier liegen (Joseph 2008: 198).

Seit der Ankunft in Malaysia hat das Netzwerken unter chinesischstämmigen MalaysierInnen Tradition. Der Staat sah sich lange nicht in der Verantwortung, für den chinesischstämmigen Teil seiner Bevölkerung zu sorgen und so spielten Beziehungen für diese Gruppe stets eine herausragende Rolle. Diese Bedeutung zeigt sich gerade beim ‚Geschäfte machen‘, im *business*. Zudem wird chinesischstämmigen MalaysierInnen von verschiedenen Seiten eine große

Wertschätzung gegenüber Bildung und persönlicher Entwicklung zugesprochen. Oftmals wird ein beträchtlicher Teil des Haushaltsbudgets in die Bildung der Kinder investiert. Dass diese Gruppe auch ohne die staatlichen Vorzüge definitiv zu den privilegierten Gesellschaftsteilen gehören, zeigte Cynthia Joseph mit ihrer ethnographischen Forschung über Studierende. Sie stellte fest, dass chinesischstämmige Frauen unter allen Gruppen am erfolgreichsten waren. Sie galten im Vergleich zu anderen SchülerInnen nicht nur als kompetitiver, sie erreichten zudem Schul- und Universitätsabschlüsse mit Bestnoten (Carduck 2001: 123, 144, Garsombke und Garsombke 1993: 390, Joseph 2008: 192, Joseph 2008: 193 zit. nach: Joseph 2003: o.S.; Tey 2002: 62).

Sybille Wahrenberger erwähnt bei ihren Forschungen in deutschen Unternehmen in Malaysia, dass „[c]hinesische Malaysier [...] häufig als egozentrisch und auf ihren eigenen Vorteil bedacht beschrieben [werden]“ (Wahrenberger 2011: 238). Von Deutschen wird ihnen zudem eine vergleichsweise starke Hierarchieorientierung zugeschrieben (Wahrenberger 2011: 243). Sie gelten darüber hinaus als „erfolgs- und wohlstandsorientiert“ (Wahrenberger 2011: 67 zit. nach Abdullah 1994). Dieser Wohlstand birgt nicht nur die finanzielle Sicherheit für die Familie und sich selbst, sondern auch die Möglichkeit, seinen Kindern eine absichernde Bildung angedeihen zu lassen (Wahrenberger 2011: 67 zit. nach Abdullah 1994).

Malaysia hatte im weltweiten Gender Gap Ranking des World Economic Forum 2012 den Platz 100 inne und ist seit 2006 nahezu kontinuierlich im Ranking zurückgefallen (Hausmann et al. 2012: 9).⁸ Gleichzeitig hat das Land in Bezug auf Lohngleichheit Platz zwei innerhalb der gesamten asiatisch-pazifischen Region inne (Hausmann et al. 2012: 27). Im UN Report 2010 wird andererseits darüber geklagt, dass die Gender Pay Gap noch weit geöffnet ist, auch wenn der Anteil von Frauen in den Führungsriegeen wächst. Zudem sei die Anzahl arbeitender Männer wesentlich höher als die arbeitender Frauen (United Nations Country Team Malaysia 2011: 51ff.). Es lohnt sich, einen genaueren Blick auf den Bereich der Fertigung (*manufacturing*) zu werfen, zu dem auch die Elektro- und Halbleiterindustrie zählt (Ismail und Mohd Noor 2005: 119): Denn auch hier ist ein deutlicher Lohnunterschied zugunsten der Männer festzustellen. Statistisch betrachtet und geschlechtsunabhängig haben chinesischstämmige MalaysierInnen in der Branche höhere Löhne als andere malaysische KollegInnen (Ismail und Mohd Noor 2005: 119, 129).

Auch in Bezug auf Bildung lassen sich ethnische und genderspezifische Unterschiede feststellen. Die malaysischen Studentinnen sind ihren männlichen Kommilitonen an den Universitäten zahlenmäßig überlegen, auch weil sie bei der zentralen Zulassungsprüfung wesentlich besser abschneiden (United Nations Country Team Malaysia 2011: 48). Gleichzeitig wählen sie eher Fächer aus dem Bereich ‚*Arts & Science*‘ als aus dem Bereich ‚*Technical & Engineering*‘. Doch immerhin belief sich im Jahr 2010 der Prozentsatz der weiblichen Studierenden im Bereich ‚*Technical & Engineering*‘ auf den öffentlichen Universitäten auf 31 Prozent (United Nations Country Team Malaysia 2011: 48).⁹

⁸ Das World Economic Forum erstellt jährlich den Global Gender Gap Report. Dabei handelt es sich um einen Bericht, der die Gleichstellung der Geschlechter in über 130 Ländern weltweit analysieren, messen und vergleichen soll. Nach der Auswertung der Daten wird ein Ranking aufgestellt, bei dem die Staaten im Hinblick auf Chancengleichheit in den Bereichen Wirtschaft, Bildung, Politik und Gesundheit verglichen werden.

⁹ Bei privaten Universitäten war das Geschlechterverhältnis in diesem Bereich noch weniger ausgeglichen.

3.2 WIRTSCHAFT MALAYSIAS

In der Wirtschaft zieht sich die Spaltung fort: Ganze Wirtschaftsbereiche und Industrien sind entlang ethnischer Zugehörigkeiten strukturiert (Garsombke und Garsombke 1993: 388). Während Malaien eher Landwirtschaft betreiben, sind die chinesischstämmigen Malaysier vorherrschend im Bereich Handel bzw. Gewerbe (*business*). Zudem arbeiten Malaien eher im öffentlichen Bereich, während die Privatwirtschaft von chinesischer Hand geführt wird (Tong 2006: 112). Dort dominieren die chinesischstämmigen MalaysierInnen das Management, sowie den Mittelbau von vielen Firmen, während Angehörige anderer Ethnien sich ihren Platz oftmals in den niedriggestellten Hierarchieebenen suchen müssen (Ong 1987: 155ff., Embong 2002: 19f.). Dieser Zusammenhang war auch während meiner Forschung vor Ort unübersehbar.

Die aktuellen ökonomischen Entwicklungen lassen sich klar auf politische Strategien, Pläne und Regierungsprogramme der letzten Dekaden zurückführen: Das Land öffnete sich in den 1960-ern gezielt für ausländische Investoren und förderte zugleich den Export. Dabei spielte vor allem die Arbeitskraft der Frauen die entscheidende Rolle. Mit dem Fleiß und der Fingerfertigkeit dieser Frauen wurde in den 1970-ern tatsächlich geworben (Mansor 1994: 103, Ng et al. 2006: 106, Ong 1987: 143). Damals galt „Nachtarbeit für Frauen als Standortvorteil“ (Südostasiengruppe in der ESG Bochum 1983: 83). Circa 80% der Beschäftigten in der Elektroindustrie waren Frauen mit einem Altersdurchschnitt von ungefähr zwanzig Jahren (Südostasiengruppe in der ESG Bochum 1983: 83). Darüber hinaus bot Malaysia den multinational operierenden Firmen weitere Vorteile. Im Zuge dieser Exportorientierung entstanden zu Beginn der 1970-er Jahre Freihandelszonen (Ong 1987: 145, Südostasiengruppe in der ESG Bochum 1983: 83, 89). Seit dieser Zeit wuchs die Elektro- und Halbleiterindustrie in Malaysia. Während zu Beginn der 1970-er Jahre weniger als 1000 Frauen aus ländlichen Regionen kamen, um in der Industrie zu arbeiten, waren es zum Ende des Jahrzehnts bereits 80.000 weibliche Beschäftigte (Ong 1987: 145ff.). Über die Hälfte von ihnen war in den Fabriken der Elektroindustrie tätig (Ong 1987: 145ff.). Das UN Country Team Malaysia schrieb 2010: „*It would be no exaggeration to say that women drove the industrialization of Malaysia*“ (United Nations Country Team Malaysia 2011: 53).

3.3 DIE ELEKTRO- UND HALBLEITERINDUSTRIE MALAYSIAS

Während sich das Land mehr und mehr industrialisierte, stieg auch seine Bedeutung innerhalb globaler Wirtschaftszusammenhänge. Nicht umsonst bezeichnen manche Ökonomen das Land als einen sogenannten „*Asian Tiger*“ (Stark 2013). Bei diesen Entwicklungen spielte die Elektro- und Halbleiterindustrie eine entscheidende Rolle: Um die Jahrtausendwende (1999) war Malaysia der Weltexportmeister für Halbleiterprodukte. Die Elektroindustrie als Ganzes ist innerhalb der malaysischen Industrie der „*star performer in terms of output, employment, and exports*“ (United Nations Country Team Malaysia 2005: 17). Gefertigt und exportiert werden elektronische Produkte, die halbleitende Bestandteile beinhalten, beispielsweise Solarzellen, LED-Lampen, Transistoren, Dioden, Mikrochips und andere elektronische Bauteile (Jabatan Perangkaan Malaysia 2012a: 219f.). Heute ist die Elektroindustrie einer der wichtigsten Wirtschaftszweige des Landes, auch weil ihre Erzeugnisse mit rund 60

Mio. Euro (für das Jahr 2011) das Exportgut Nummer eins sind (Jabatan Perangkaan Malaysia 2012b: VII).¹⁰

Während der Industrialisierung in den 1970-ern förderte die malaysische Regierung gezielt die Ansiedelung von multinationalen Firmen aus dem Bereich der Elektroindustrie. Oftmals kann die Hierarchie größerer produzierender Firmen vor Ort grob in vier Stufen gegliedert werden, wobei das Management die höchste Hierarchiestufe darstellt. Auf dem folgenden Level arbeiten IngenieurInnen und Büroangestellte als Exempts in relativ gut bezahlten „*white-collar jobs*“ (Embong 2002: 19f.). Diesen folgen die technischen Facharbeiter („*Technicians*“): MitarbeiterInnen, die für die Überwachung der Produktionsprozesse verantwortlich sind. Sie supervisieren die MaschinenarbeiterInnen in der Produktion und reparieren Maschinen. Auf dem Level der MaschinenarbeiterInnen („*Operators*“) sind alle Arbeitskräfte zusammengefasst, die mithilfe verschiedener Maschinen und Anlagen die Produkte in Schichtarbeit fertigen. Während die ersten drei Ebenen in Bezug auf Gender relativ ausgeglichen sind, ist der Level der MaschinenarbeiterInnen extrem weiblich dominiert.

¹⁰ Wechselkurs vom 1.10.2011 (vgl. Bankenverband 2013)

4 FORSCHUNG IN DER ELEKTRO- UND HALBLEITER-INDUSTRIE

Nachdem nun die wichtigsten Hintergrundinformationen gegeben wurden, kann nun konkret auf die unternommene Forschung eingegangen werden.

Insgesamt hatte ich den Eindruck, dass das Forschungsvorhaben sehr positiv aufgenommen wurde. An dieser Stelle sei die Offenheit der Interviewpartnerinnen, wie auch die umfassende Unterstützung des Netzwerks vor Ort zu nennen. Sie ermöglichte mir ein fruchtbares Forschungsumfeld, wenn auch kulturelle und hierarchische Hindernisse überwunden werden mussten (mehr dazu in Kapitel 4.4).

4.1 ETHNOLOGISCHE FORSCHUNG

Die Idee, ethnologische Forschung im Industrie- und Unternehmenskontext durchzuführen, ist keineswegs neu: Auch wenn sich die Ethnologie noch nicht lange mit den ‚Wilden der Vorstandsebene‘ beschäftigt, gibt es bereits eine Fülle von inspirierenden Beiträgen auf diesem Gebiet, beispielsweise von OrganisationsethnologInnen wie Susanne Spülbeck. Auch Sybille Wahrenberger nutzte die methodischen Vorteile der ethnologischen Organisationsforschung bereits in Malaysia, als sie interkulturelle – genauer deutsch-malaysische – Zusammenarbeit erforschte. Vor allem Arbeitskulturen werden seit geraumer Zeit ethnographisch untersucht. Dabei ist es wichtig, dass die Forschenden den politischen Kontext, dem sie trotz ihres Anspruchs an Wissenschaftlichkeit nicht entkommen, nicht außer Acht lassen. Schließlich ist die ethnologische Organisationsforschung oftmals auch an ökonomisches Interesse geknüpft. So kann dem Ziel, Organisationen und die Menschen darin zu verstehen, vor allem ein ökonomisches Interesse vorgelagert sein – beispielsweise wenn es um den Zugang zu unerschlossenen Märkten geht, deren Barriere oftmals eine interkulturelle zu sein scheint (Herlyn et al. 2009: 11, Schwinge und Spülbeck 2002, Wahrenberger 2011: 16).

Eine langjährige teilnehmende Beobachtung, wie sie Malinowski bei seiner Feldforschung auf den Trobriand-Inseln entwickelte, war im Fall dieses Forschungsvorhaben nicht möglich. Dafür können andere Kriterien als erfüllt angesehen werden, wie das Erlernen der Sprache, die tägliche Beobachtung des Alltags, persönliche Anteilnahme und dauerhafter Kontakt sowie Informationen, die direkt aus persönlichen Beobachtungen und Erklärungen der Beforschten stammen (Hauser-Schäublin 2008: 39).

Ethnologische Forschung ist tendenziell qualitativ ausgerichtet. „Teilnehmende Beobachtung und offene Interviews werden als die Standardmethode der Ethnologie angesehen“ (Sökefeld 2008: 143). Die Forschung kann aber – je nach Forschungsvorhaben – durch quantitative Elemente ergänzt werden.

Gleichzeitig bietet die ethnologische Forschung neben ihren vielfältigen Methoden weitere Optionen. Ziel ist es, nicht nur über den eigenen Tellerrand hinauszuschauen, sondern tatsächlich eine emische Perspektive einzunehmen. Ob dies in Gänze gelingen kann, bleibt diskutabel, doch zumindest ist dies Anspruch ethnologischer Forschung. Ein gelungener Perspektivwechsel setzt zum einen ein hohes Maß an Selbstreflexion voraus, zum anderen die Lust am kritischen Hinterfragen. Die Ethnologie schafft also eine Offenheit gegenüber dem Anderen und Neuen. Darüber hinaus birgt sie die Chance, das Fremde als Ressource zu verstehen und vom anderen zu lernen. So erwartete ich mir Alternativen. Naiv – wie ich es heu-

te beschreiben würde – wollte ich von den ‚edlen Wilden‘ aus der Elektrobranche in Malaysia lernen. Später sollte sich herausstellen, dass diese ‚edlen Wilden‘ in vieler Hinsicht im gleichen Boot sitzen wie doppelt vergesellschaftete Frauen in Deutschland.

4.2 FORSCHUNGSGEGENSTAND

Ich kannte die Diskussionen um die (nichtgegebene) Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. um die erschwerte Balance von Erwerbs- und Privatleben aus meiner eigenen Berufserfahrung im HR-Bereich verschiedener multinationaler Konzerne in Deutschland. Einen Einblick in den Diskurs habe ich bereits in Kapitel 1.1 und 2.1 gegeben. Oftmals war mein Eindruck, dass die Debatte in Deutschland wenig fruchtvoll war. Maßnahmen von Seiten der Unternehmen gaben oftmals Anlass zu vermuten, sie seien eher ein Mittel „rhetorischer Modernisierung“ (Wetterer 2002: 143) als dass sie eine tatsächliche Veränderung des Status Quo bewirkten. Gleichzeitig sah ich kaum neue Erkenntnisse, Argumente und inspirierende Vorbilder. So schien es sinnvoll, den genannten ethnologischen Blick über den Tellerrand zu wagen und von anderen zu lernen.

Zur Eingrenzung des Themas wählte ich ganz gezielt Technik- und Naturwissenschaftlerinnen, die in der Elektro- und Halbleiterindustrie arbeiten, als Forschungssubjekte. Ihr Leben und Arbeiten in diesem Feld wird demnach hier Forschungsgegenstand sein. Die Motivation, gerade Technik- und Naturwissenschaftlerinnen zu wählen, speiste sich aus der Auseinandersetzung mit einer im gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Diskurs weit verbreiteten Annahme: Dass Frauen einen schwereren Stand im Erwerbsleben und auf dem Arbeitsmarkt hätten als Männer, weil sie weniger oft die Studiengänge wählen würden, die später zu gut-dotierten, prestigereichen Jobs führen würden. (Im Übrigen ist dieses Argument auch in malaysischen Diskursen verbreitet.) So wählte ich als Interviewpartnerinnen ausschließlich Frauen, auf die dieser Vorwurf nicht angewendet werden konnte: Frauen, die die STEM-Fächer (*science, technology, engineering, mathematics* (Gonzalez und Kuenzi: 2012)) studiert hatten, also einen naturwissenschaftlichen bzw. technischen Hintergrund und / oder jahrzehntelange Berufserfahrung in diesen Bereichen vorweisen konnten.

4.3 FORSCHUNGSDESIGN

Um das Leben und Arbeiten der Frauen erforschen zu können, musste ich mir zunächst Zugang zum Feld verschaffen. Ein persönlicher Kontakt aus meinem privaten Umfeld ermöglichte den Kontakt zu Entscheidern im Unternehmenskontext in Malaysia. So bekam ich Zugang zu Produktionsstandorten und zur Arbeitswelt der Forschungssubjekte. Während des gesamten Aufenthalts führte ich ein Tagebuch und machte Feldforschungsnotizen. Des Weiteren sammelte ich Zeitungsausschnitte und andere Veröffentlichungen sowie Emails. Hinzu kamen Fotomaterial, selbstverfasste Protokolle, Aufzeichnungen zu vier Fokusgruppeninterviews und neun Einzelinterviews.¹¹

Nach der Eingewöhnungsphase im Feld führte ich mit Unterstützung meiner Kontaktpersonen vor Ort Fokusgruppeninterviews¹² durch. Dabei nahmen von jeder der vier konstruierten

¹¹ Neun Interviews mit Frauen auf verschiedenen Hierarchielevels und ein Experteninterview mit einem Geschäftsführer einer Firma der Elektro- und Halbleiterindustrie.

¹² Gruppeninterviews zu einem eingegrenzten Thema

Hierarchieebenen circa fünfzehn Personen teil. Hier war das Zutun meiner UnterstützerInnen in der Elektro- und Halbleiterindustrie entscheidend. Mit einer Rundmail hatte eine meiner Kontaktpersonen zu diesen Diskussionen eingeladen. Es kann also davon ausgegangen werden, dass Männer und Frauen erschienen, denen das Thema ein Anliegen war.¹³ Dieses Kriterium („Interesse an Veränderung“) war wichtig für mein Sampling. Zum einen, weil ich mir davon versprach, dass ich so mit Frauen in Kontakt kommen würde, die doppelt vergesellschaftet sind. Zum anderen, weil ich wollte, dass meine Forschungsergebnisse auf fruchtbaren Boden fallen und den Menschen nützen würden, die Handlungsbedarf sehen und sich aktiv für eine Veränderung einsetzen würden. Für die Einzelinterviews wählte ich jede vierte Teilnehmerin aus den Fokusgruppeninterviews aus und setzte mich mit ihr persönlich in Verbindung.¹⁴ In den meisten Fällen bekam ich positive Rückmeldung.¹⁵ Es ergab sich folgende Konstellation: Drei Interviewpartnerinnen sind dem Level der technischen FacharbeiterInnen zuzuordnen, zwei dem Level der IngenieurInnen und Büroangestellten und drei dem Management-Level. Auf dem Level der MaschinenarbeiterInnen lassen sich keine AkademikerInnen finden, demzufolge waren Frauen dieses Levels nicht Teil meiner akademisch geprägten Zielgruppe.¹⁶

Diese acht Interviewpartnerinnen besuchte ich während meines dreimonatigen Aufenthalts in ihrem Firmenumfeld auch immer wieder an ihrem eigenen Arbeitsplatz. Mit manchen traf ich mich zusätzlich zum Mittagessen. Vor den Einzelinterviews versandte ich einen Hybridfragebogen um v.a. quantitative Informationen zum Sample zu generieren. Die Interviews fanden entweder in Restaurants oder am Arbeitsplatz statt, je nach Wunsch der Interviewpartnerin. Die Daten wurden in Absprache mit den Frauen anonymisiert. Da die Fragestellung bereits eingegrenzt war, arbeitete ich mit offenen Leitfadeninterviews (Przyborski und Wohlrab-Sahr 2009: 138ff.).¹⁷

Nach den Interviews bat ich die Frauen, eine Auflistung ihrer Aktivitäten pro Woche in Stunden mittels eines wöchentlichen Stundenplans vorzunehmen. Dabei sollten die Interviewpartnerinnen über eine Woche hinweg Protokoll darüber führen, was sie an den jeweiligen Tagen alles unternommen und getan hatten. Ich wollte so herausfinden, wie viel Zeit sie für die Erwerbsarbeit aufwandten und für was sie ihre Zeit verwendeten, wenn sie sich nicht ihrer Erwerbstätigkeit widmeten. So wollte ich beispielsweise herausfinden, wie viel Zeit sie mit der Hausaufgabensupervision ihrer Kinder verbrachten oder welchen Anteil die Führung des Haushalts in Anspruch nahm. Mein naives Ziel war, durch den Stundenplan die Eingebundenheit der Frauen in beide Lebensbereiche in Stunden zu quantifizieren und dann zu

¹³ Interessanterweise kamen auch einige Männer zu den Fokusgruppeninterviews. Es handelte sich dabei in den meisten Fällen um Führungskräfte, die v.a. ein Interesse an der Verbesserung der Situation ihrer Mitarbeiterinnen bekundeten.

¹⁴ Ich vereinbarte Termine mit den Frauen, die sich als erstes meldeten.

¹⁵ In manchen Fällen bekam ich eine Absage. Ich vermutete dahinter die Sorge, die Interviews würden nicht diskret behandelt werden. In manchen Fällen bekam ich gar keine Antwort. Doch gerade diese Fälle wären meines Erachtens besonders spannend gewesen. Schließlich liegt die Vermutung nahe, dass die Frauen zu beschäftigt sind und keine Zeit für Interviews und das Ausfüllen von Fragebögen aufwenden können / wollen. Gegebenenfalls ist genau das eine Strategie: Nur Zeit für Dinge aufzuwenden, die einen direkten Nutzen für sie bringen und relevant für ihr Leben erscheinen.

¹⁶ Demnach ist mein Sample kein Zufallssample. Bei einem Zufallssample hätte eine Frau auf dem Technician-Level höhere Chancen gehabt, für ein Interview ausgewählt zu werden als eine Managerin, deren Posten es weniger häufig gibt. Gleichzeitig waren mir mehrere Meinungen innerhalb jeder Hierarchieebene wichtig. Die ungleiche Verteilung ist vor allem dem Rahmen der Forschung geschuldet. Eine Verteilung von drei Frauen je Level wäre auch mehr in meinem Sinne gewesen. Gleichzeitig soll die Verteilung nicht überbewertet werden, schließlich folgt diese qualitativ ausgerichtete Arbeit mit einem so kleinen Sample keiner quantitativen Logik.

¹⁷ Przyborski und Wohlrab-Sahr sprechen vom teilstandardisierten Interview.

vergleichen. Gerade mit dem Ziel der Quantifizierung und mit der Absicht des Vergleichs scheiterte ich grandios und hielt mich fortan an die qualitativen Methoden.¹⁸

Darüber hinaus bat ich die Interviewpartnerinnen ein Lebenslaufdiagramm zu erarbeiten. Dabei gab ich ihnen eine leere Diagrammvorlage mit X- und Y-Achse mit.¹⁹ Selbstverständlich ging es dabei nicht um die Darstellung exakter, messbarer Werte, sondern mehr um eine Skizzierung der Erlebnisse, die für sie in ihrem Leben von Bedeutung waren. Mein Ziel war hierbei, biografische Gemeinsamkeiten unter den Forschungssubjekten ausfindig zu machen. So wollte ich wissen, ob bestimmte Ereignisse bei allen Frauen vorkamen und wie diese bewertet wurden. Das Lebenslaufdiagramm lieferte nicht ganz den Umfang an Erkenntnissen, den ich mir erhofft hatte. Es hatte aber einen anderen guten Effekt: Einige Frauen nahmen das Lebenslaufdiagramm gerne an und nutzten es als Möglichkeit der Selbstreflexion über das eigene Leben. Ich bekam dazu sehr positive Rückmeldungen und sogar Dank.

Wichtige Erkenntnisse ergaben sich vor allem aus Besuchen der Arbeitsplätze und in der teilnehmenden Beobachtung im Firmenkontext. Diese Ergebnisse waren essenziell, da sie ein neues Licht auf das Verbalisierte im Interview warfen. So stellte sich eine Frau im Interview als Gewinner-Typ dar, dem beruflich alles in den Schoß fällt und für den die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nie ein Problem gewesen ist. In einem informellen Gespräch ohne Aufnahmegerät erzählte sie später, wie hart sie sich manche Position erkämpfen musste und wie sehr ihr Privatleben darunter litt. Dieses Beispiel zeigt einen der vielen Blindflecken, die die ethnologische Forschung beleuchten kann. Rückblickend war die teilnehmende Beobachtung im Unternehmenskontext wohl das wichtigste Instrument der gesamten Feldforschung.²⁰ Der Fokus der Arbeit liegt entsprechend stärker in der Sphäre der Erwerbstätigkeit der Frauen und weniger auf der Privatsphäre. Auch wenn mir ein paar Interviewpartnerinnen Einblicke in ihre Privatsphäre gewährten (u.a. durch Besuche zu Hause), habe ich die meiste Zeit im Firmenkontext teilnehmend beobachtet.

¹⁸ Das lag vor allem an der Unmöglichkeit, die Aktivitäten zu kategorisieren: War „TV schauen“ oder „Essen“ Zeit für die Frau alleine oder tat sie es mit ihren Kindern? Nicht alle hatten „Sich waschen/pflegen“ in ihrem wöchentlichen Zeitkontingent erfasst, obwohl man davon ausgehen darf, dass alle von ihnen Zeit dafür aufwendeten. Manche hatten Fahrzeit in die Arbeitszeit eingerechnet, andere nicht. Schon das zeigt, dass die Trennung der beiden Bereiche nur in der Theorie möglich ist.

¹⁹ Auf der X-Achse gab ich einen Zeitstrahl mit dem Alter der Interviewpartnerin („Age“) vor. Er sollte die Lebenszeit der Interviewpartnerin von der Geburt bis zum heutigen Tag darstellen. Der Startpunkt war demnach der Zeitpunkt der Geburt und die Aufzeichnungen, die die Interviewpartnerin vornahm, endeten also beim Tag der Bearbeitung des Lebenslaufdiagramms. Die Y-Achse war in zwei Hälften ober- und unterhalb der X-Achse geteilt. Auf der Y-Achse oberhalb der X-Achse stand „Positive Experience“ auf der Y-Achse unter der X-Achse stand „Negative Experience“. Bei der Bearbeitung des Lebenslaufdiagramms sollten die Interviewpartnerinnen nun wichtige und einschneidende Erlebnisse in zeitlicher Abfolge eintragen und diese als positive oder negative Erfahrung bewerten. Die Y-Achse bot die Möglichkeit, die positiven und negativen Erfahrungen als tendenziell darzustellen. So konnten die Interviewpartnerinnen Ereignisse in ihrem Leben in Relation setzen und beispielsweise manche als positiver und andere als weniger positiv beschreiben.

²⁰ Sie brachte außerdem Dinge zum Vorschein, die nicht im Interview benannt wurden: Grundlegende Verhaltens- und Entscheidungsmuster, aber auch Wertvorstellungen, die so sehr in die Handlungen der Beforschten eingeschrieben sind, dass sie nicht mehr verbalisiert werden mussten und für die Menschen in diesem Feld selbstverständlich und unhinterfragt sind. Zudem sind Interviewte der Versuchung nahe, sich im Interview in ein besseres Licht zu rücken; das Gesicht zu waren. Dass es sich dabei mehr um Schein als Sein handelt, erfährt man bestenfalls später, wenn das Aufnahmegerät wieder ausgeschaltet ist oder von anderen MitarbeiterInnen. Hintergründe für eine (Nicht-)Beförderung können beispielsweise aus der Perspektive von Organisations- und PersonalentwicklerInnen und HR-StrategInnen anders erklärt werden, als von den betroffenen Arbeitnehmern selbst.

4.4 REFLEXION DER PERSON DER FORSCHERIN

Schon bald nach der Ankunft im Feld wurde mir meine privilegierte Sonderstellung bewusst. Sie brachte mir viele Vorteile, aber es ergaben sich auch Nachteile und schwierige Konstellationen. Da sich das Top-Management vieler internationaler Firmen in der Branche meist aus Expatriates aus anderen Teilen der Welt und chinesischstämmigen MalaysierInnen zusammensetzt, wurde mir und den Themen, denen ich mich widmete, eine besondere Bedeutung zugeschrieben. Das merkte ich im Alltagsgeschäft: Ich wurde nie bei Meetings versetzt, kam zügig an Informationen und bekam innerhalb kürzester Zeit Genehmigungen, für die normalerweise ein enormer administrativer Aufwand nötig ist. All diese Vorkommnisse zeigten mir, wie wichtig es ist, *whiteness* und ihre Konsequenzen mitzudenken. Mit diesem höchst problematischen „Prestigegewinn“ (Hauser-Schäublin 2008: 46) wurde ich immer wieder konfrontiert: Manche GesprächspartnerInnen vermuteten, ich sei aus einer Firmenzentrale im Ausland geschickt worden. Dementsprechend kann angenommen werden, dass sich manche durch die Zusammenarbeit (oder nur durch das Gesehen werden) mit mir einen Prestigegewinn oder andere Vorteile erwarteten. In einigen Fällen merkte ich, dass InterviewpartnerInnen versuchten, mich als Sprachrohr zu nutzen, um so zu Veränderungen beizutragen. Andere wiederum waren skeptisch und zurückhaltend mit Informationen – vermutlich aus der Sorge heraus, kritische Äußerungen könnten sogar negative personelle Konsequenzen haben. Insgesamt hatte ich jedoch den Eindruck, dass Männer wie Frauen mir eher positive Intentionen zuschrieben.

Heute weiß ich, wie Bewunderung für die Frauen meine Forschung lenkte. Gleichzeitig spürte ich, wie fremd mir das Streben nach Prestige und Geld war und wie sehr mich die Geschäftstüchtigkeit und die starke Karriereorientierung vieler chinesischstämmiger MalaysierInnen abstießen. Dieser Werte-*clash* hat meine Haltung gegenüber den Frauen (v.a. in den Interviews) mitbestimmt.

Da ich mich bei meiner Forschung sehr unterstützt sah, war es mir wichtig, etwas zurückzugeben. Ob dieser Gabenaustausch legitim ist, bleibt umstritten (Hauser-Schäublin 2008: 56f). Mir schien er nur fair, da ohne das Zutun der Anderen die Forschung unmöglich gewesen wäre. So lud ich die InterviewpartnerInnen zum Essen oder Kaffee vor dem Interview ein und schenkte ihnen zum Dank nach dem Interview Pralinen. Zudem verfasste ich für jede eine individualisierte Präsentation der Ergebnisse.

4.5 REFLEXION KULTURELLER ASPEKTE

Kulturelle Unterschiede zwischen Deutschen und MalaysierInnen zeigt Sybille Wahrenberger unter Heranziehung etlicher interkultureller und ethnologischer Forschungen auf (Wahrenberger 2011: 60ff.).²¹ Diese kulturgegebenen Differenzen machen eine reflektierte, sensible Vorgehensweise notwendig. Die Bedeutung gelungener interkultureller Kommunikation wird vor allem im Scheitern bewusst: Als besonders frustrierend empfand ich oberflächliche und ausweichende Antworten, obwohl mir der hohe Wert des ‚Gesichtswahrens‘ im asiatischen

²¹ Besonders auffällig waren für mich das Respektieren von Seniorität und Alter, aber auch die Bedeutung von Titel und Position einer Person in der malaysischen Kultur. Auch den von Wahrenberger und anderen ForscherInnen angesprochenen indirekten Kommunikationsstil im Vergleich zum direkten, manchmal rabiat wirkenden deutschen Kommunikationsstil, habe ich stark wahrgenommen. Aufgrund eines früheren zehnmonatigen Arbeitsaufenthalts in Südostasien war ich mir bestimmter kultureller Unterschiede bereits bewusst.

Kulturkontext bewusst war (Branine 2011: 254). So spürte ich, dass es manchen Interviewpartnerinnen schwer fiel, über Niederlagen zu sprechen. Oftmals hatte ich das unangenehme Gefühl, den Interviewpartnerinnen Informationen ‚aus der Nase ziehen zu müssen‘. Darüber hinaus ist Zurückhaltung angesehen, während Prahlen verpönt ist. Das wird besonders gut an folgendem Ausspruch im Interview deutlich:

HH (Interviewer): „So would you say these years you have been very successful?“

Alice: „Erm, for the last two years the career was really moving quite fast.“

So ist es die Karriere der Interviewten, die sich schnell bewegt, während das Engagement der Interviewpartnerin selbst nicht verbalisiert wird.

Zudem hatte ich Bedenken, zu intime Fragen zu stellen. Fragen nach dem Gehalt waren beispielsweise tabu, genauso wie Fragen zum Sexualleben der Person. Darüber hinaus schien es den Interviewten sehr wichtig zu sein, sich als leistungsbereit und lernwillig zu beschreiben. Alle Interviewpartnerinnen greifen diese Eigenschaften in ihren Selbstbeschreibungen auf. An dieser Stelle wären Interviews alleine unzureichend gewesen. Der Unterschied zwischen dem, was getan und gesagt wird, wurde dann in alltäglichen Beobachtungen offenbart.

4.6 FALLBEISPIELE

Die Gruppe der Beforschten ist neben geteilten Merkmalen (vgl. 4.2) auch sehr divers: Die Interviewpartnerinnen sind zum Interviewzeitpunkt zwischen 25 und 55 Jahren alt und leben in verschiedenen Familienkonstellationen.²² Sie sprechen im Durchschnitt vier Sprachen bzw. chinesische Dialekte.²³

Die in Kapitel 3.2 beschriebene Dominanz der chinesischstämmigen MalaysierInnen in der Wirtschaft spiegelt sich auch in meinem Sample wieder. Auf den Hierarchieebenen, die ich untersuchte, waren malaiische oder indischstämmige MalaysierInnen (gemessen in ihrem prozentualen Anteil an der Gesamtbevölkerung) definitiv unterrepräsentiert. Das Top-Management vieler Großunternehmen in Malaysia wird von chinesischstämmigen MalaysierInnen und internationalen Expatriates dominiert. So kam es, dass alle Interviewpartnerinnen chinesische Malaysierinnen waren.

Nun sollen die acht Frauen vorgestellt werden, die mir Interviews gaben und deren Erzählungen meine Forschung maßgeblich voranbrachten und beeinflussten. Ihre Strategien sollen in Kapitel 5.2 behandelt werden, kommen aber teilweise hier schon zum Vorschein.

²² Singles und Geschiedene sowie Frauen in Ehen und fester Partnerschaft, mit und ohne Kinder sowie mit und ohne pflegebedürftigen Familienmitgliedern.

²³ Englisch, Hakka, Hokkien, Kantonesisch, Malaiisch, Mandarin.

4.6.1 Selena

Selena: „In the beginning we didn't have much in life. So my mom always said: 'Okay, you need to have a strong education so that you can go up the ladder.' But in my mom's perspective this did not mean to go up and become really super-doooper people, but to have a good earning, a nice and happy career.”

Selena und ihre Geschwister wurden von Anfang an zur Bescheidenheit und Strebsamkeit erzogen. Nach der Sekundarschule arbeitete sie als Trainerin in einer Halbleiterfirma. Dort trainierte sie FließbandarbeiterInnen für die Produktion. Sie eignete sich alle nötigen Fähigkeiten und Sprachkenntnisse an. Ihre Anstrengungen wurden wahrgenommen und schon bald wurde sie in eine Abteilung befördert, die auf internationaler Ebene für das Qualitätsmanagement der Produkte zuständig war. Auch hier war sie bestrebt, sich schnell Wissen anzueignen. Von der Firma wurde sie mit verschiedenen Auszeichnungen für ihren Einsatz belohnt. Kurz darauf ermöglichte ihre eine Heirat die Migration nach Australien, wo sie neben einer Vollzeittätigkeit Computerwissenschaften (*computing*) studierte. Sie beschreibt die Abschlussfeier der Universität als das wichtigste Erlebnis ihres Lebens. Mit ihrer folgenden Stelle in einem Telekommunikationskonzern ging für sie ein großer Traum in Erfüllung – die Teilhabe am Leben der reichen Bevölkerung Australiens:

Selena: „When I took the train in the Australian city, I told myself: 'One day, I shall work in one of these companies. How nice it would be if I could be part of this big co-operation, where everybody is wearing a suit and is dressed very well. [...] One day I should work in this nice, tall, commercial building.' So I applied wherever possible, you know, just to find a job.”

Doch ihr Heuschnupfen und die kranke, pflegebedürftige Mutter zwingen sie zur Rückkehr nach Malaysia. Ihr Mann bleibt in Australien. Seine Familie lebt dort und er hat gute berufliche Aussichten als Bereichsleiter. Heute sehen sich die beiden vier- bis fünfmal im Jahr für ungefähr fünf Tage.

Ein paar Jahre später wird ihr Arbeitsplatz in eine andere Stadt verlegt. Um ihren Familienpflichten als Tochter nachzukommen und die kranke Mutter zu pflegen, transferiert sie nicht in einen anderen Teil Malaysias, sondern sucht sich erneut eine Arbeit in der Elektro- und Halbleiterindustrie in ihrer Heimatstadt. Bei ihrem nächsten Arbeitgeber ist sie noch immer tätig. Heute ist Selena über fünfzig Jahre alt und arbeitet als Managerin mit breiter Personalverantwortung.

Wenn sie nicht in der Firma arbeitet, kümmert sie sich um den Haushalt und pflegt ihre Großmutter. Sie geht gerne ‚Shoppen‘ und interessiert sich für Sport (Tennis und Autorennen) ebenso wie für politische und wirtschaftliche Zusammenhänge.

4.6.2 Linda

Linda wurde als erstes von drei Kindern geboren. Da beide Eltern berufstätig sind, wächst sie bei den Großeltern mütterlicherseits auf. Nach der Sekundarschule macht sie eine technische Ausbildung und beginnt ihre Arbeit in der Elektro- und Halbleiterindustrie. Weil sie nach einiger Zeit ein lukrativeres Stellenangebot bekommt, wechselt sie zu ihrem aktuellen Arbeitgeber. Dort ist sie als Technikerin für den reibungslosen Einsatz der Maschinen verantwortlich. Mit dreißig Jahren beginnt sie neben ihrer Vollzeittätigkeit (vierzig Wochenstunden) ein Ingenieursstudium. Diese Entscheidung treffen die Eltern:

Linda: „I didn't choose engineering as a subject. I initially chose fashion design. I got a scholarship for that. [...] But my parents, of course, chose engineering for me. They said, that engineering would be a better choice and a safer job opportunity and I couldn't oppose them. So I obliged to them and followed their [...] chosen career for me.”

Linda sagt, dass sie derzeit die schlimmste Zeit ihres Lebens durchlebt. Sie hat kürzlich geheiratet und gewöhnt sich nur schwer an das Eheleben mit seinen vielen neuen Pflichten. Dieses Jahr erlitt sie zudem zwei Schicksalsschläge: Sie hat nicht nur ihre geliebte Großmutter verloren, sondern sie erlitt zudem eine Fehlgeburt.²⁴ Seit zwei Jahren macht sie ihr verhasstes Studium und die Anforderungen aus den verschiedenen Bereichen bringen sie an ihre Grenzen. Unter der Woche arbeitet sie in Vollzeit, dreimal in der Woche hat sie danach Kurse an der Universität.²⁵ Hausaufgaben macht sie an den anderen Abenden und am Wochenende. Zuhause erwarten sie Anforderungen in ihrer Rolle als Ehefrau:

Linda: „After come back from my courses, I have to ent... not to say entertain, I have to... you know... erh... hang around with my husband. Or else we will miss the time that we erh... erhm... I have to play the... the wife role.”²⁶

Zudem versucht sie eine gute Enkelin für ihren alleinstehenden Großvater zu sein – u.a. durch Besuche und finanzielle Unterstützung. Auch die Firma stellt Erwartungen an sie als zuverlässige, engagierte Arbeitskraft. Nach eigenen Angaben macht sie fast jede Woche unbezahlte Überstunden und steht im Notfall auch an Feiertagen ohne Entschädigung zur Verfügung.

Von ihrer Führungskraft fühlt sie sich stark unterstützt und auch mit den KollegInnen kommt sie normalerweise gut zurecht. Allerdings bringt sie im Interview und in den Gruppeninterviews ihren Unmut über die geschlechtsbezogene Diskriminierung durch Kollegen zum Ausdruck. Diese würden ihr aufgrund ihres Geschlechts fachliche Kompetenz absprechen.

²⁴ Linda scheint während unseres Interviews sehr unglücklich, mehrmals werden ihre Augen feucht.

²⁵ Es ist zu erwähnen, dass das Verkehrsaufkommen ihrer Heimatstadt in der Stoßzeit so groß ist, dass sie dazwischen nicht heimfahren oder sich ausruhen kann, sondern direkt zu ihren Kursen fährt.

²⁶ Ihre Aussagen im Interview sind sehr offen. Neben den Haushaltspflichten könnten so auch soziale und sexuelle Pflichten gemeint sein.

4.6.3 Alice

Alice spricht gerne über ihre unbeschwerte Kindheit in einem Dorf. Schulische Leistungen waren weder für sie noch für ihre Eltern sehr wichtig. Später studierte sie Chemie und stieg danach in der Elektro- und Halbleiterindustrie ein. Nach fünf Jahren machte sie ihren Master in Chemie neben ihrer Vollzeittätigkeit. Sie arbeitete in dieser Zeit unter der Woche in Vollzeit (8.00 bis 17.00 Uhr), fuhr dann zum Essen heim und besuchte danach ihre Kurse bis in die tiefen Abendstunden. Am Wochenende hatte sie ebenfalls Kursprogramm.

Zwei Jahre nach dem Abschluss folgte ein Karriereschritt nach dem anderen: Sie wurde mehrmals kurz hintereinander befördert. Nach zwei weiteren Jahren stieg sie in ihre erste Führungsposition auf, in der sie fast zwanzig MitarbeiterInnen führte. Ein Jahr später kam eine weitere Abteilung hinzu. Seit Kurzem leitet sie einen Bereich für technische Projekte. Damit verantwortet sie nicht nur eines der größten Budgets innerhalb der Firma, sondern auch einen der mitarbeiterstärksten Bereiche. In diesen turbulenten Zeiten wurde auch ihre Tochter geboren und großgezogen. Diese war unter der Woche in der Obhut der Großeltern. Am Wochenende war Alice gänzlich für ihr Kind da.²⁷ Ihr Mann hat eine eigene Firma in der Nähe von Singapur. Er besucht die Familie alle drei bis vier Wochen. Alices Karrieredefinition ist stark an Sinnfindung und Wertschöpfung geknüpft:

Alice: „Career is the value of my life as a human being. [...] Within my life I can add value to the people surrounding me, I can add value to the society, I can add value to the organization. Career is one of the channels for my contribution.”

So ist die Karriere bei ihr wie eine Lebensaufgabe konzipiert. Sie sieht sich in der Bringschuld, die ihr Engagement nahezu als logische Konsequenz erscheinen lässt.

Alice: „If I do not have a career I would say this is quite a waste: That my parents grew me up, that society has given me university education, that my lecturer and my boss taught me so much. It's time for me to contribute. It's very, very important for the value of a human.”

Alice hat sehr genaue Vorstellungen, was in welchem Lebensabschnitt zu tun ist. Sie ist der Ansicht, dass sich alle Menschen mit all ihrem Können und Wissen einbringen sollen. Wer das nicht tut, verschwendet Energie, die andere für die Entwicklung dieser Person aufgewendet haben. Bei so hohen Anforderungen könnten ihre familiären Wünsche zu kurz kommen: Sie hat Angst, es irgendwann zu bereuen, kein zweites Kind bekommen zu haben.

²⁷ Sie macht alles („everything“) mit ihm, wobei sie dies auch auf Nachfrage nicht spezifiziert. Es dürften Hausaufgaben und Sportaktivitäten darunterfallen, da sie diese in der Nachfrage zumindest nicht verneint.

4.6.4 Kim See

Kim See wuchs mit zwei Geschwistern auf. Die Familie führte ein zufriedenes Leben bis eine Wirtschaftskrise über sie hereinbrach:

Kim See: „During the eighties, there was a time, when the Asian economy was very bad. So my family was also impacted. In that time I really grew up.“

Kim See: „I started to feel that I wouldn't have a golden spoon to take care of me for the rest of my life. I have to study hard so that my life would be ok.“

Als Teenager erlebte Kim See den sozialen Abstieg ihrer Familie mit, ohne viel dagegen ausrichten zu können. Aus diesem Grund spielte bei ihrer Studienwahl die ökonomische Absicherung die Hauptrolle. Sie begann ihr Studium in Werkstofftechnik mit einem Stipendium eines amerikanischen Konzerns. Im ersten Semester waren ihre Noten so schlecht, dass sie beinahe ihr Stipendium verlor. Nachdem ihr Vater seine Enttäuschung über ihre Leistungen äußerte, bemühte sich Kim See um bessere Noten. Im nächsten Semester wurde sie als eine der Jahrgangsbesten ausgezeichnet.

Der Einstieg in die Arbeitswelt fiel ihr leicht: Sie wurde direkt übernommen, konnte sich ihre Abteilung aussuchen und begann mit einer Tätigkeit, die sie interessiert. Ihre Führungskraft gab ihr zu Beginn wichtige Hilfestellungen. Später baute die Firma Arbeitsplätze in ihrer Heimatstadt ab. Dank ihres Netzwerks konnte Kim See in einem anderen Bereich unterkommen. Dort bot sich die Möglichkeit zu einem Arbeitsaufenthalt in den USA. Als die wirtschaftliche Situation sich wieder verbesserte, wechselte sie zu ihrem jetzigen Arbeitgeber. Dort arbeitet sie als Qualitätsmanagerin. Sie ist zufrieden und sieht ihre persönlichen Ziele in der Karriere momentan erreicht:

Kim See: „I think it's going pretty good. I still have a lot to learn and a lot to expose to. I'm happy with the rate that I'm at right now.“

4.6.5 Ling Ling

Ling Ling schildert ihre Kindheit als eine glückliche Zeit. Mit ihrem Bruder besuchte sie bis zur neunten Klassen eine englischsprachige Schule. Danach begann sie als Maschinenarbeiterin in einem Unternehmen in der Elektro- und Halbleiterindustrie. Hier ist sie noch heute beschäftigt. Die ersten Arbeitsjahre beschreibt sie als fröhliche Zeit. Sie charakterisiert sich als Jugendliche, die während der Arbeitszeit vor allem Späße mit den anderen Kolleginnen trieb. Später heiratete sie ihren Mann gegen das Einverständnis der Eltern und brachte zwei Töchter zur Welt. Sie sagt, die Ehejahre wären die schlimmsten Jahre ihres Lebens gewesen. Ihr alkoholkranker Mann machte ihr das Leben schwer:

Ling Ling: „He caused so much headache. Imagine, when you come home from work, he is drinking and making noise, sometimes urinating here and there. You have to handle all these messy-messy things.”

Immer wieder entführte er die Kinder und nahm sie zum Trinken mit, während Ling Ling Schicht hatte und den Arbeitsplatz nicht verlassen konnte. Die Nachbarn beschwerten sich bei ihr; sie musste die verstörten und ängstlichen Kinder beruhigen. Nach sieben Jahren Ehe ließ sie sich scheiden und bekam das Sorgerecht für die Kinder. In diesen Jahren entwickelte sich Ling Ling auch zur Fachkraft weiter und eignete sich Expertise in den technischen Zusammenhängen an. Da die Schichtarbeit in der Produktion nach der Scheidung nicht mehr mit ihrer Familiensituation vereinbar war, suchte sie Alternativen. Eine Freundin verhalf ihr zu einem Karriereschritt in die Büroräume: ein ihr völlig unbekanntes Terrain. Diese Stelle hat sie bis heute inne. Auf ihren Fragebogen schreibt sie eine Kurzdefinition von Karriere: *„Learn and earn at the same time.“*

Sie sagt, aktuell bekomme sie weder das eine, noch das andere so sehr, wie sie es bräuchte. Das Gehalt reicht ihr nicht und Entwicklungschancen bieten sich auch nicht. Dementsprechend unzufrieden ist sie.

Ling Ling ist über fünfzig Jahre alt und wohnt mit ihren beiden Töchtern und ihrer Mutter zusammen. Während die jüngere Tochter eine Ausbildung macht, trägt die ältere Tochter zum Familieneinkommen bei.

4.6.6 Lay Peng

Lay Peng wuchs auf Borneo mit ihren Geschwistern bei den Großeltern auf. Da ihr das Leben im ruralen Borneo kaum Möglichkeiten bot, siedelte sie nach ihrem Schulabschluss auf die stark industrialisierte Halbinsel Malaysias über. Sie erwartete sich Teilhabe an einem ‚modernen‘²⁸ Leben und eine damit verbundene prosperierende Zukunft.

Als ungelernte Arbeitskraft begann sie als Maschinenarbeiterin in einem Technologieunternehmen. Doch bald merkte sie, dass man sich diese Teilhabe hart erarbeiten muss. Um höhere Firmenlevel und bessere Gehälter zu erreichen, benötigte sie ein Bildungszertifikat, welches ihre Kompetenzen belegt. Lay Peng meldete sich für eine technische Zusatzqualifikation an, die sie ihrem Chef nach sechs Monaten stolz in Form eines Zeugnisses präsentierte. Dieser forderte dann aber ein Zertifikat für eine abgeschlossene Berufsausbildung. Also machte Lay Peng neben der Schichtarbeit eine Berufsausbildung. Als sie damit fertig war, arbeitete sie unter Anleitung einer neuen Führungskraft. Diese unterstützte sie und riet ihr zu einem akademischen Abschluss. Daher absolvierte sie neben dem Beruf ihren Bachelor in Ingenieurwissenschaften. Danach wurde sie endlich zur Technikerin befördert. Als sie jedoch bemerkte, dass auch KollegInnen ohne Abschlüsse befördert wurden, ärgerte sie sich sehr. Sie wechselte zu einem anderen Arbeitgeber innerhalb der Branche, der ihr eine höhere Position anbot. Dort arbeitete sie über zehn Jahre im Schichtbetrieb. In dieser Zeit wurden auch ihre Kinder geboren, die sie in professionelle Betreuung gab. Dann wechselte sie zu ihrem aktuellen Arbeitgeber.

Um mehr zu verdienen, absolvierte sie neben ihrer Vollzeittätigkeit einen Masterabschluss. Für zweieinhalb Jahre fuhr sie jedes zweite Wochenende zum Studieren in eine über 350km entfernte Stadt. Am Freitag traf sie sich mit Freundinnen nach der Arbeit. Gemeinsam fuhren sie in diese Stadt, genossen das aufregende Nachtleben, studierten Samstag und Sonntag und kamen pünktlich zurück, um am Montagmorgen wieder in der Arbeit zu erscheinen.

Lay Peng sagt, dass ihre Karriereziele sich noch nicht erfüllt haben, weil sie noch nicht zum Management gehöre. Ich frage sie nach den Konsequenzen des Aufstiegs innerhalb der Unternehmenshierarchie. Sie antwortet:

Lay Peng: „Maybe I can buy a big car, a big house, have a better life, eat better food. Right now we have only the budgeted things. When we earn more we can spend more [lächelt].“

Sie misst Erfolg also vor allem an der Kaufkraft ihrer Familie. Aber auch die Zertifikate und Bildungsabschlüsse, die sie im Laufe ihrer Biographie einholte, sollen als Indiz ihres Erfolges dienen.

Zum Zeitpunkt des Interviews ist Lay Peng Mitte dreißig, verheiratet und hat drei Kinder. Seitens der Familie erfährt sie kaum Unterstützung und auch in der Arbeit hat sie wenig Anschluss. Mittlerweile hat sie den Master nach dem zweiten Versuch abgeschlossen.

²⁸ Was als ‚modern‘ gilt, kann kritisch hinterfragt werden. Lay Peng definiert hier stark evolutionistisch. Für sie steht das Landleben, aus dem sie kam für Armut, wirtschaftliche Rückständigkeit und einen einfachen Lebensstil, der ihr wenige Möglichkeiten bietet. Gleichzeitig werden die Städte auf der Westseite Malaysias als Orte des Fortschritts, des Reichtums und der wirtschaftlichen Prosperität konstruiert.

4.6.7 Gina

Gina wurde als älteste von vier Geschwistern geboren. Ihre Eltern verdienten den Familienunterhalt als Plantagenarbeiter. Ihre guten Schulnoten ermöglichen ihr das Studium der Ingenieurwissenschaften. Die Arbeitsmarktchancen waren bei ihrer Studienwahl das entscheidende Kriterium. Nach kurz aufeinanderfolgenden Wechseln bewarb sie sich bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber. Dort ist sie seit über zwanzig Jahren tätig. In den ersten zehn Jahren entwickelte sie sich zur technischen Expertin innerhalb der Firma. Dann stieg sie organisationsbedingt und angeblich wider Willen ins Management auf. In Zeiten der Krise harrete sie aus, auch um die finanzielle Stabilität ihrer Familie zu garantieren. Als KollegInnen die Firma frustriert verließen, hielt sie durch und wurde später für ihre Loyalität durch ein tragendes Netzwerk und durch den Aufstieg innerhalb der Firma belohnt. Auch wenn sie Unterstützung durch ihre Familie erfährt, muss sie klare Prioritäten setzen:

Gina: „[I can only manage] with the support of my family and also my in-law family and my husband. My children were growing up more or less in a daycare and nursery center. [We even made use of] after school care and things like that. So I tried to do, whatever I can and ... well... it's just a matter of putting priority.“

Ihre beiden Töchter sah sie unter der Woche nur „at night“²⁹, am Wochenende war die Familie vereint. Aber sie machte in dieser Zeit auch berufliche Abstriche. Der Alltag war genau mit ihrem Mann und den Schwiegereltern abgestimmt. Am meisten gespart wird an ihr selbst:

Gina: „Especially when my children were young, it was difficult for me to make a business trip. ... I put aside hobbies [...] Yeah, I can't have everything [Lacht].“

Fast zehn Jahre lag ihr Fokus stärker auf der Familie als auf der Erwerbstätigkeit. Beispielsweise bildet sie sich neben Vollzeittätigkeit und Kindererziehung ein Jahr lang am Wochenende weiter, um einen Abschluss in frühkindlicher Erziehung zu machen.

Heute ist Gina fünfzig Jahre alt. Sie betont wie viele andere Führungskräfte, ein einfaches Leben zu führen. In ihrer Freizeit liest sie Ratgeber zur Lebensführung („*motivational books*“³⁰), die sie inspirieren sollen und ihr Leben bereichern sollen. Gleichzeitig berät sie ehrenamtlich Menschen in sozialen Schwierigkeiten.

Sie beschreibt sich als leistungsorientiert, anspruchsvoll und ehrgeizig in ihrem Arbeiten. Der Aufstieg ist ihr wichtig, da die Positionen für sie die Messlatte ihres Karriereerfolgs sind³¹. Ihr weites Beziehungsgeflecht innerhalb der Firma ist das Ergebnis langer Beziehungspflege. Sie hat auch in Zeiten starker Veränderungen Beständigkeit bewiesen und gehört damit zum ‚alten Eisen‘ der Firma. Dies ist eine Zuschreibung, die Vertrauensvorschuss und Sicherheit mit sich bringt.

²⁹ „At night“ kann als „am Abend“ und „in der Nacht“ übersetzt werden. Hier bleibt die Aussage vielleicht intendiert vage.

³⁰ Dabei handelt es sich um Literatur, die meist von spirituellen Rednern geschrieben wird und die den Menschen Anleitungen für ein erfülltes Leben geben soll. Mein Eindruck ist, dass Motivationsredner in meinem Forschungsumfeld einen Boom erfahren, da mir ohne Nachfragen von verschiedenen Seiten „*motivational talks / CDs / books...*“ empfohlen wurden.

³¹ Gina verwendet den Ausdruck „level“ nicht nur für Hierarchielevel innerhalb der Mitarbeiterführung (Management), sondern misst auch technisches Wissen und fachliche Kompetenzen in Levels.

4.6.8 Mei Fung

In den ersten drei Jahren wurde Mei Fung von ihrer Großmutter mütterlicherseits großgezogen. Dies begründet Mei Fung mit der konstanten Vollerwerbstätigkeit der Mutter. In der Jugend veränderte sich Mei Fungs Persönlichkeit sehr stark. Sie schildert den Wandel:

Mei Fung: „In Primary and Secondary School I was a very low profile girl. Teachers [...] couldn't really see me in class. I was very quiet. [...] [When I was eighteen I felt that life started to change for me. [...] Probably it was my parents' influence. They said: ‚No, you have to change yourself. You cannot be a follower forever!‘ [...] They gave me a lot of inputs, feedbacks on how I should handle my own life instead of following other people.”

Sie wollte Ingenieurwissenschaften studieren, doch ihr Notenschnitt reichte dafür nicht aus. Sie begann ihr Mathematik- und Statistikstudium an einer der renommiertesten Universitäten Malaysias. Sie sagt, das hätte ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht. Der Abschluss stellte für Mei Fung den wichtigsten Moment ihres Lebens dar.

Danach bewarb sie sich bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber, der eine Arbeitskraft mit statistischem Hintergrund suchte. Bereits beim Vorstellungsgespräch machte sie deutlich, dass sie mehr in das technische Feld der Firma möchte. Ihre Führungskraft signalisierte ihr, dass die Stelle mehr einem nicht-technischen Bereich der Firma zuzuordnen sei. Sie nahm das Stellenangebot dennoch an, wohl wissend, dass sie flexibel war: Sie war jung, unverheiratet und hat keine Familie, die sie unterstützen musste. Gleichzeitig war für sie das hohe Gehalt entscheidend. Zudem hatte sie so die Möglichkeit, einen raschen Einstieg in das Arbeitsleben zu schaffen und erste Berufserfahrung sammeln.

Derzeit ist Mei Fung unzufrieden mit ihrem Berufsleben. Sie sagt, der Berufseinstieg im nicht-technischen Bereich sei keine gute Entscheidung gewesen. Es sei einfacher aus dem technischen Bereich in den nicht-technischen Bereich zu wechseln als umgekehrt. Sie hat Sorge, nun festzusitzen, da sie seit über zwei Jahren im gleichen nicht-technischen Bereich der Firma tätig ist. Sie meint, dass sie sich durch ihre Aufgaben immer weiter von ihrem eigentlichen Ziel entfernt habe, in eine technische Abteilung zu wechseln. Aktuell kann sie ihre Stärken (beispielsweise ihre analytischen Fähigkeiten) nicht genug einbringen. Mehrfach trat sie mit ihrem Veränderungswunsch an ihre Chefin heran – und blieb bis dato unerhört. Sie erwägt einen Jobwechsel.

In ihrer Freizeit geht sie mit Freunden zum Essen oder ins Kino. Am Wochenende fährt sie mit ihrer Familie in andere Städte. Sie lebt bei ihrer Familie und führt eine Fernbeziehung.

5 FORSCHUNGSERGEBNISSE

Nachdem die Interviewpartnerinnen vorgestellt wurden, kann nun auf die konkreten Forschungsergebnisse eingegangen werden. Zunächst sollen in Kapitel 5.1 die Ideale aufgezeigt werden, nach denen die Frauen streben. Kapitel 5.2 widmet sich den Erfolgsfaktoren und Strategien. Es soll deutlich werden, wie die Frauen versuchen, mit ihren Gegebenheiten die eigenen Ideale zu erreichen. Kapitel 5.3 zeigt biographische Gemeinsamkeiten auf.

5.1. IDEALE DER HIGH VOLTAGE WOMEN

In den Interviews und anderen Gesprächen mit meinen Interviewpartnerinnen haben sich bestimmte Themen immer wieder finden lassen: Die Balance zwischen dem Privatleben und Erwerbsleben war allen wichtig. Doch es ist nicht nur wichtig, an beiden Bereichen tatsächlich teilzuhaben, sondern Ziel der Interviewpartnerinnen war auch, darin Erfolge zu verzeichnen.

5.1.1 Balance

Die Balance zwischen Arbeit und Privatleben wurde in allen Interviews thematisiert. Daher kann das Ideal als sehr dominant eingeschätzt werden. Eindeutig ist es allen Interviewpartnerinnen wichtig, an beiden Bereichen teilzuhaben³². Ein Bereich allein kann nicht genügen, um als erfolgreich zu gelten. Wer einen Bereich völlig vernachlässigt, erfährt soziale Ächtung und wird in extremen Fällen abgewertet – als Hausfrau (*house wife*), die ihre Bildung vergeudet oder Karrierefrau (*iron woman / career woman*), die nicht gemeinschafts- bzw. liebesfähig ist.

Gleichzeitig wird Balance von keiner Interviewten als ‚50-50-Engagement‘ interpretiert, bei der genauso viele Ressourcen auf die Arbeit wie auf die Familie verwendet werden.³³ Die interviewten Frauen haben unterschiedliche Auffassungen von Balance: Während Kim See sagt, ihr sei die Arbeit weniger wichtig als ihr Privatleben, scheint Selena mehr in ihrer Karriere aufzugehen. Gina schildert Zeiten, in denen das eine wichtiger war als das andere und wie sich dieses ungleiche Verhältnis zu einem späteren Zeitpunkt umkehrte. Interessant ist, dass für die Frauen das Privatleben tatsächlich in erster Linie aus dem Aspekt ‚Familie‘ besteht³⁴.

Mei Fung zeigt, dass die Vereinbarkeit beider Bereiche wichtiger ist als der absolute Erfolg in einem Bereich:

³² Fragte ich beispielsweise nach Erfolg, war die Vereinbarkeit immer wieder Thema, auch wenn das Interview zu diesem Zeitpunkt einen ganz starken Fokus auf dem Bereich Erwerbsarbeit oder Privatleben hatte. So kamen die Frauen selbst dann auf die Vereinbarkeit zurück, wenn sie sich beispielsweise seit mehr als zehn Minuten mit der Erwerbstätigkeit befassten und nun in diesem Kontext die Frage nach Erfolg gestellt wurde.

³³ An dieser Stelle wird die Messbarkeit des Aufwandes zum Problem: Nicht immer lässt sich berufliches und familiäres Engagement in Zeiteinheiten messen – zumal die Übergänge der Bereiche fließend sein können. Offen bleibt, wie sich Engagement, kognitive Prozesse, psychische und emotionale Anteilnahme in den Lebensbereichen messen lassen sollen.

³⁴ Andere Aspekte werden nur am Rande erwähnt, oftmals nur auf Nachfrage. Kim See streift das Thema Spiritualität, Gina spricht einmal von ehrenamtlichem Engagement. Zwei Interviewte nennen Hobbies (Lesen, Shopping).

Mei Fung: „I don't aim to become a director or something like that. As long as I feel I have progression and I feel that I'm useful or develop internally for myself or also for the benefits of an organization or my family – I'm happy about it. Then I am successful.“

Die erfolgreiche Frau leistet demnach in beiden Bereichen ihren Beitrag. Darüber hinaus versucht sie, dabei möglichst erfolgreich sein. Was für alle der Frauen zum Erfolg gehört, wird im nächsten Kapitel gezeigt.

5.1.2 Ideal der doppelt erfolgreichen Frau

Um in dieser Arbeit über Erfolgs- bzw. Misserfolgsfaktoren sprechen zu können, musste zunächst eine Definition von Erfolg gefunden werden. Diese sollte von den Interviewpartnerinnen selbst gegeben werden. Ich suchte also ein gemeinsames Ideal, bzw. Ziele, die alle Frauen miteinander verband.

Wichtig war zunächst nicht, dass die Frauen dieses Ideal erfüllten. Vielmehr ging es darum, dass in den Gesprächen direkt oder indirekt auf Ziele eingegangen wurde und auf das Ideal Bezug genommen wurde.

Im Kodierungsprozess clusterte ich also die Aussagen der Interviewpartnerinnen zu Themenblöcken. Ein Beispiel für einen solchen Themenblock wäre alles, was die Frauen zum Thema ‚Netzwerk‘ oder ‚Kinder‘ sagten. Entscheidend war eben, dass alle Frauen sich in irgendeiner Form zu diesem Thema äußerten. Sonst wurde der Themenblock nicht berücksichtigt.³⁵ Ihr Bezugnehmen zeigte, wie die einzelnen Frauen zu dem Thema standen. Im Umkehrschluss war dieses Thema im Leben einer jeden Frau von Bedeutung, denn sie hatte eine Meinung dazu oder konnte biographische Beispiele dazu bringen. So schloss ich auf das gemeinsame Ideal.³⁶ Da es mehrere Themenblöcke gab, bot sich die Möglichkeit, dieses Ideal in einzelne Aspekte zu zerlegen, also in Teilaspekte oder Kriterien, die das Ideal der doppelt vergesellschafteten Frau ausmachen.

Danach wurden die Aussagen der Frauen zu den jeweiligen Kriterien genauer untersucht. Brachten die Frauen Positivbeispiele aus ihrer Biografie, konnte angenommen werden, dass sie sich mit dem Thema leicht taten, also in Bezug auf dieses Kriterium näher am Ideal dran waren. Brachte eine Frau zu einem Thema eher Negativbeispiele aus ihrer Biografie oder klagte im Interview gar ihr Leid, war zu schließen, dass sie sich mit diesem Thema schwer tat, also in Bezug auf dieses Kriterium eher weit vom Ideal entfernt war.³⁷

Dementsprechend haben vor allem die Frauen selbst den Erfolg und das Ideal definiert. Meine Aufgabe war dabei ‚nur noch‘, das Ideal herauszuarbeiten und zu zeigen, wie die Frauen im Vergleich dazu positioniert sind.³⁸ Ziel dieser Herangehensweise war, zu zeigen, wonach

³⁵ Schließlich ging es um Ziele, die allen Frauen gemeinsam vor Augen waren und um ein Ideal, das alle von ihnen verband.

³⁶ Hier kann kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben werden. Es ist gut möglich, dass sie ein weitaus umfassenderes Ideal teilen und andere Aspekte in den Interviews nicht zur Sprache kamen. Hier zeigen sich auch die Grenzen meiner Forschung.

³⁷ Ob ein Beispiel positiv, negativ oder eher neutral war, machte ich vom Kontext abhängig. Oftmals bewerteten die Frauen die Beispiele selbst, kurz nachdem sie sie angebracht hatten. Beispiele für solche Bewertungen wären folgende Aussagen: Kim See: „*So I think that is good.*“ / Lay Peng: „*[I]t's very hard for me...*“ / Gina: „*It was quite touching when ...*“

³⁸ Gleichzeitig sehe ich die Problematik, durch meine Art zu fragen, die Interviewpartnerinnen in ihren Aussagen beeinflusst und so einen Rahmen für ihre Definitionen geschaffen zu haben.

die Frauen im Feld streben – also was sie erreichen / ‚haben‘ wollen.³⁹ Für Bourdieu wäre das ein Teil der *illusio*.

Die Tabelle *Zusammenstellung der Erfolgskriterien* (siehe Anlage 1) soll zeigen, dass die Kriterien von allen Frauen geteilt werden: Jede von ihnen konnte zu sämtlichen Kriterien Äußerungen oder positive wie negative Beispiele aus der eigenen Biographie bringen.

Aus dieser Herangehensweise ergaben sich vier Kriterien für beruflichen und fünf Kriterien für privaten Erfolg.

Als beruflich erfolgreich gilt die Frau, ...

... deren Position Lern- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie Chancen zur Weiterentwicklung ermöglicht. Diese Chancen werden von ihr auch ergriffen.

... die über ein berufliches Netzwerk verfügt, dass sie unterstützt und trägt.

... die sich unverzichtbar macht und deren Leistung für den Erfolg des Unternehmens entscheidend ist.⁴⁰

... die eine Position möglichst weit oben in der Hierarchie innehat.⁴¹

In Bezug auf das Privatleben gilt die Frau als erfolgreich, ...

... die verheiratet ist. (Bzw. bei jüngeren Frauen: ...die in einer festen Partnerschaft lebt.)

... die Kind(er) hat.

... die Zeit für ihre Kinder hat. (Bzw. bei Frauen, die keine Kinder haben: ... die Zeit für andere Familienmitglieder hat.)

... die ihren Haushaltspflichten nachkommt (Einkäufe, Putzen, Aufräumen...)

... die in ein familiäres Netzwerk eingebunden ist, das sie unterstützt, v.a. bei der Kindererziehung.

Selbstverständlich gibt es Kriterien für Erfolg, die die Frauen nicht intersubjektiv teilen. So wäre für manche die Größe ihres Netzwerks Ausdruck ihres Erfolges, für andere wäre es der Stolz von Eltern und Lehrern. Für den Großteil der Frauen gehört zum Erfolg definitiv ein hohes Gehalt. Manche der Frauen beschreiben sich als erfolgreich, weil ihnen andere Menschen folgen und die Zusammenarbeit sehr schätzen. In Bezug auf den Arbeitsplatz wird die ‚Freude am Schaffen‘ von manchen Interviewpartnerinnen besonders betont, aber dennoch nicht von allen Interviewten erwähnt. Andere definieren ihren Erfolg über ihre Kaufkraft, die gute Schulleistung der Kinder oder über die Möglichkeiten, die sie ihren Kindern ermöglichen können. Da diese Kriterien aber nicht durchgehend von allen Interviewpartnerinnen geteilt werden, lässt sich aus ihnen auch kein kollektiv geteiltes Kriterium für Erfolg konstruieren. Dennoch sollten diese individuellen Ziele und Ideale an dieser Stelle erwähnt werden.

Darüber hinaus gibt es mit Sicherheit weitere Kriterien für Erfolg, die nicht in dieser Forschung sichtbar wurden, beispielsweise, weil sie nicht erwähnt wurden oder ich sie nicht als

³⁹ Hier war die Gefahr, durch direkte Fragen im Interview vorgefertigte Standardantworten über Ziele und Ideale zu bekommen. Daher versuchte ich mich den Zielen und Idealen anders zu nähern, um später formulieren zu können, was Erfolg für die Frauen ist.

⁴⁰ Beim Arbeiten wird Leistung erbracht. Dieses ‚Sich-Einbringen‘ („*contribution*“) birgt Sicherheit: Man wird gebraucht und ist nicht vom Stellenabbau bedroht. MitarbeiterInnen, deren Beitrag wertgeschätzt und belohnt wird, gelten demnach als erfolgreich.

⁴¹ Der berufliche Erfolg orientiert sich stark an der Unternehmenshierarchie sowie an der sozialen Hierarchie der Gesellschaft. Höhere Posten bringen ein höheres Gehalt mit sich. Dieses verspricht finanzielle Absicherung. Daher sind höhere Positionen erstrebenswert.

Erfolgskriterium wahrnahm. Wieder andere Erfolgskriterien konnten nicht erfragt werden. Meine Vermutung, dass das Gehalt für alle Interviewpartnerinnen eine wesentliche Rolle spielt, konnte sich nicht erhärten, da das Einkommen tabuisiert und daher nicht erfragbar ist. Während Frauen auf niedrigeren Hierarchielevels recht offen über konkrete Zahlen sprachen, legten die Managerinnen Wert auf *understatement* und streiften das Thema nicht. Aber gerade das zeigt, dass Geld eine wichtige Rolle spielt.

5.2 ERFOLGSFAKTOREN UND STRATEGIEN DER FRAUEN

Die Leitfrage ‚*Was ist das Ziel dieser Frauen? Wonach streben sie?*‘ habe ich im vorangehenden Teil beantwortet. Dieses Kapitel beschäftigt sich damit, was die Frauen unternehmen, um mit ihren Voraussetzungen diese Ideale zu erreichen.

Hierbei geht es um die Fragen:

- *Welche Erfolgsfaktoren / Misserfolgsfaktoren bringen die Frauen mit?*
- *Welche Strategien verfolgen sie damit?*

Mit Erfolgsfaktoren sind Bedingungen gemeint, die zum Erfolg beitragen. Diese Beiträge können positiv sein und zum Erfolg führen. Genauso können sie auch negativ wirken und damit zum Misserfolg beitragen.

Die Individuen positionieren sich im Feld durch den Einsatz ihrer Kapitalsorten.⁴² So sind die Kapitalsorten auch Erfolgsfaktoren der Interviewpartnerinnen: Wer mehr Kapital ins Spiel einbringt, ist eher erfolgreich; wer weniger einzubringen hat, wird vermutlich weniger erfolgreich sein. Gleichzeitig determinieren die Kapitalsorten tendenziell die Strategie: Sie geben vor, welche Strategie überhaupt gefahren werden kann. Aus diesem Grund sind die Fragen nach den Bedingungen für Erfolg und nach den Strategien bei Bourdieu nicht voneinander trennbar.

Aber auch die Art des Habitus ist von Bedeutung. Genauso ist die Position im Feld entscheidend für den Erfolg oder Misserfolg – und dafür, welche Strategie verfolgt wird. Daher sind nicht nur die Kapitalsorten Erfolgsfaktoren, sondern auch Habitus und Position im Feld.

Es ist sehr gut möglich, dass auch noch andere Faktoren Einfluss auf die Position im Feld haben. Einzelne Interviewte führen weitere Einflussfaktoren an: Alter der Person, Gesundheit, Auslandserfahrung, ethnische Zugehörigkeit, Aussehen, intellektuelle Kapazitäten. Der enge Rahmen dieser Arbeit erforderte es, aus der Vielfalt an Erfolgsfaktoren eine Auswahl zu treffen. Daher werden nur Faktoren ausgeführt, auf die direkt oder indirekt Bezug genommen wurde.

5.2.1 Erfolgsfaktor Habitus

Nach Bourdieu formt die Position im Feld den Menschen und gibt ihm den entsprechenden Habitus. Gerade mit diesem Phänomen haben die Menschen zu kämpfen, die aufsteigen wollen. Ihnen haftet das Verhalten eines ‚Emporkömmlings‘ an, der nicht dazugehört. Das

⁴² Dabei streben sie aber nicht alle nach den höchsten Positionen, die ihr Unternehmen bietet, sondern nach der Höchsten, die sie erreichen können.

Ausreizen der eigenen habituellen Grenzen und die Anpassung an das Verhalten der Monopolisten stellen einige Interviewpartnerinnen vor große Herausforderungen, wenn sie das nächste Level erklimmen wollen. Ambition, Interessen und Auftreten sind entscheidende Aspekte. Aber auch andere werden vereinzelt genannt – wie die Fähigkeit, Dinge aus einer anderen Perspektive zu betrachten, Verantwortungsbewusstsein und die Gabe, KollegInnen zu motivieren.

5.2.1.1 Ambition

Ambition und ein hohes Maß von Zielstrebigkeit können als Teil des angelernten, inkorporierten Habitus interpretiert werden. Einige Interviewpartnerinnen begründen damit ihr Vorkommen (Selena, Gina, Kim See, Linda). Die Ansicht, dass Frauen härter für ihre Positionen kämpfen müssen als ihre männlichen Kollegen und mehr Leistung erbringen müssen, ist weit verbreitet (Mansor 1994: 108).

Alle Interviewpartnerinnen charakterisieren sich als ambitioniert. Mir kam der Verdacht, dass das Äußern von Ambition und Lernbegierde sozial erwünscht war, und versuchte mittels variierender Fragetechniken tiefer zu gehen. So konnten die vier Frauen, die es in der Firmenhierarchie am weitesten hinaufgeschafft hatten, tatsächlich etliche Beispiele bringen, in denen sie extrem hart gearbeitet hatten. Diese Beispiele zogen sie später auch wieder als Begründung heran, weshalb sie in die nächsthöhere Position aufgestiegen waren.

Ginas KollegInnen wissen um ihren Ehrgeiz, ihre Einsatzbereitschaft und ihre Belastbarkeit. Deshalb treten sie später bei der Besetzung höherer Posten an sie heran. Gina führt das aus:

Gina: „So somehow the people recognized that I could contribute to the result. They knew they can trust me to get things done. I guess, that’s the mayor attribute. That means they do see that I can get things done, that I can deliver, what is expected to be delivered. Although I’m not aggressive, I still have a high expectation. So when things need to be done, I’ll make sure, things get done. ... And things get done in a way which is not substandard but high standard.“

Ambition ist demnach definitiv ein Erfolgsfaktor im Leben dieser Frauen. Man könnte auch sagen, dass die Frauen damit ihr symbolisches Kapital steigern konnten, das ihnen später in andere Positionen verhalf. Entscheidend für den Erfolg ist aber auch, wie Ehrgeiz sichtbar gemacht und vermarktet wird. Ambition und Streben nach Höherem dürfen auf keinen Fall übermäßig betont werden, sondern müssen gekonnt bescheiden platziert werden.

Ling Ling beschreibt sich ebenfalls als ambitioniert in Bezug auf ihre Karriere, doch schnell wird die Oberflächlichkeit ihrer Antworten deutlich. Tatsächlich scheint sie sich wenig Gedanken über ihre Karriere gemacht zu haben. Sie ist weit von den Karriereplanungen mancher anderer Interviewpartnerinnen entfernt, die die Karriereleiter emporgestiegen sind:

Ling Ling: „I also don’t know what I want. (Lacht.) For me it’s like this: whatever they give, we take. Whatever they don’t give, we don’t take. That’s all. So my life is a very easy one. So happy-go-lucky is already enough for me.“

Auf die Fragen, was sie unter einem Karrierepfad und Erfolg versteht, kann sie keine Antworten geben – auch, wenn die Frage anders formuliert wird. Sie verneint zwei Interviewfragen,

die auf gelebte Werte, den Lebensentwurf und die Lebensplanung abzielen: Ob sie eine Art Lebensphilosophie hat und ob sie ein Erfolgsrezept für ein gelungenes Leben hat. Daher kann man davon ausgehen, dass Ling Ling weniger ambitioniert ist als andere Kolleginnen, die sehr genaue Vorstellungen davon haben, wie ein erfolgreiches Leben auszusehen hat. So etwa Alice, die sich für jedes Jahrzehnt ihres Lebens Ziele gesetzt hat.

Zudem ist relevant, in welchem Bereich man ambitioniert ist. Kim See, beispielsweise, hat vielerlei Ambitionen im privaten Bereich. Unter anderem zeigt sich das durch den Finanzplan für ihr Eigenheim und durch das Studium buddhistischer Lehren. Doch diese Ambitionen lassen kaum Ressourcen, um Ambitionen im beruflichen Alltag unter Beweis zu stellen. Sie nimmt es in Kauf, dass manche ihrer KollegInnen sie deshalb als beruflich weniger ambitioniert ansehen. Ihr extremer schulischer Wandel zeigt, dass sie nur so ehrgeizig ist wie nötig. Lay Peng wiederum gibt sich ehrgeizig und verdeutlicht, dass sie ihre Karriereziele sehr stringent verfolgt:

Lay Peng: „No matter how tough life is, I will do what I want to do. I don't care if it takes ten years or twenty years. I will continue to do it. This is my philosophy of life. For example: My husband did not allow me to study for my diploma. And now I have already completed my master. I don't care if he provides money for the transport or not. I will. I will definitely find a way. If you ask me to walk from my hometown to our Capital I will go. I'm willing.”

Sie hat bereits viel erreicht. Dabei vergleicht sie sich mit ihrer Familie oder mit ihren Klassenkameraden. Stolz behauptet sie von sich, die Einzige unter ihren ehemaligen Schulkameraden zu sein, die heute einen Master-Abschluss hat. Ihre KollegInnen beurteilt sie als nutzlose Wesen, denen sie haushoch überlegen ist:

Lay Peng: „If people don't know them, they will think of them as old aunties. [...] (lacht.) Useless ones! They just know how to backbite people and spread gossip. [...] The company won't pay money for these kind of activities, right?”

„I have three kids, I have husband, I studied. They haven't. They only know how to bake cookies (lacht) and keep on wasting time. I'm more successful because I really do what I want.”

Doch um aufzusteigen, fehlt es ihr an anderen Erfolgsfaktoren, wie später deutlich werden wird.

5.2.1.2 Interessen

Wie zuvor beschrieben, ist die Wahl der Hobbies eine Frage des gruppenspezifischen Geschmacks und damit ein Aspekt des Habitus. Genauso ist es eine Frage der Distinktion, wofür man freie Lebenszeit verwenden möchte. So besuchen einige Frauen in meinem Sample neben der Arbeit Weiterbildungskurse (Gina, Kim See, Lay Peng), lernen intensiv im und neben dem Beruf (Linda, Lay Peng, Alice) und belegen Sprachkurse (Lay Peng, Mei Fung). Die Interviewpartnerinnen aus den höheren Hierarchieebenen lesen in ihrer Freizeit vorzugsweise Bücher, die sie voranbringen sollen (über Führungsstile, innovatives Management und Steigern der Mitarbeitermotivation). Sie holen sich Inspiration auf Seminaren und besuchen Vor-

träge von UnternehmensgründerInnen und von Köpfen großer multinationaler Konzerne (Selena, Gina). Sie reichern also kulturelles Kapital an, um es später in symbolisches Kapital umzuwandeln. Tatsächlich setzt aber diese Vorgehensweise bereits auch einen bestimmten Habitus voraus. Alice beispielsweise sucht ständig nach neuen Herausforderungen und Gelegenheiten, bei denen sie dazulernt und sich beweisen kann. Ihr Hunger nach Neuem scheint ihr Vorwärtkommen zu bedingen und kann als einer der Erfolgsfaktoren in ihrem Leben gelten.

Alice: „I don't like repeating things. New, stretching, and challenging things will charge me up. The more difficult the task is the more I like it. (Lacht.)”

Man könnte sagen, der Habitus gibt den Frauen in hohen Positionen tendenziell vor, sich mehr für Aktivitäten zu interessieren, die ihr Kapital nähren. Zudem betonen sie ihren schlichten Lebensstil, das „*simple life*“ (Selena, Gina, Alice). Dabei wird verdeutlicht, dass man von Konsum und Materialismus wenig hält. Die betroffenen Frauen bringen Beispiele, was bei einem solch einfachen Leben willentlich entbeht wird: beispielsweise Spa-Besuche, professionelle Körperpflege und rauschenden Feste. Teure Autos zu fahren und Markenkleidung zu tragen ist für die Managerinnen ihren eigenen Aussagen nach nicht (mehr) von Interesse. So geht mit diesem Habitus, der von Understatement geprägt ist, auch ein Nichtbesitzen bestimmten objektivierten Kulturkapitals (vgl. Kap. 2.2.2.3) einher: So wird in manchen im Eigenheim auf dekorative Elemente verzichtet. Die eigene Ausstattung mit Elektrogeräten muss nicht auf dem neuesten Stand sein. Für die neuesten elektronischen (Unterhaltungs-)Medien interessieren sich diese Frauen nicht.

Das Interesse der Frauen auf niedrigeren Hierarchiestufen steht dazu in einem krassen Gegensatz. Sie wollen mit Konsum und ihren Interessen ihre Zugehörigkeit zur kaufkräftigen Mittelschicht unter Beweis zu stellen: Sei es beim Shoppen in den Megamalls, bei Spritzfahrten ins Umland mit der Familie, beim Kinobesuch mit den Freunden oder durch den Besitz von materiellen Gütern, v.a. von Markenprodukten (Lay Peng, Linda, Ling Ling, Mei Fung).

Es gibt weitere Möglichkeiten, sich durch das Privatleben zu distinguieren – beispielsweise durch ein intaktes Familienleben. Dieses wird als Beleg von privatem Erfolg interpretiert.⁴³ Schwieriger ist es für Frauen, die keine Familie als Ausdruck privaten Erfolgs vorzeigen können. Gerade Selena ist ein gutes Beispiel, wenn es um die Positionierung durch Freizeitinteressen geht. Sie hat keinen Nachwuchs, der sie in Anspruch nimmt. Daher schafft sie sich andere Tätigkeitsfelder, in denen sie Leistung bringen kann: die Pflege ihrer Verwandten, den Haushalt, die Weiterbildung.⁴⁴ Sie signalisiert, dass sie auch in der Freizeit immer beschäftigt ist.

Selena: „It's hard to find time and the balance. My parents have passed away but now my grandma is staying with me. [...] It's not easy, but I manage to do everything within the weekend. Marketing, taking care of the house, cleaning, doing some work,

⁴³ Mein Eindruck ist, dass das Privatleben der weiblichen Führungskräfte stark unter Beobachtung stand. Sie wurden als Vorbilder für Mitarbeiterinnen niedriger Hierarchiestufen zitiert, weil es ihnen gelang, Familie und Beruf gekonnt zu vereinbaren. Managerinnen, deren Kinder Auszeichnungen im Sport oder beim Schach gewonnen hatten oder Klassenbeste waren, wurden bewundert.

⁴⁴ Gleichzeitig ist es nahezu selbstverständlich, dass Frauen ohne Familie ihre freie Zeit dann mit anderen Aktivitäten füllen.

reading. So I am trying to find time and a balance between everything. „Don't open a new book! I tell myself sometimes.”

An dieser Stelle ist zu erwähnen, dass Freizeit einen untergeordneten Wert für meine Interviewpartnerinnen hat. Freizeit ist eher freie Zeit, die mit ‚sinnvollen‘, weiterführenden Aktivitäten zu füllen ist, damit die Lebenszeit nicht vergeudet wird.

5.2.1.3 Auftreten

Die habituellen Unterschiede werden nicht nur im Arbeitsverhalten und in Freizeitaktivitäten deutlich, sondern auch im Auftreten sowie bei der Wahl des Kleidungsstils. Je weiter oben die Frauen in der Hierarchie angekommen sind, desto zurückhaltender ist die Kleidung: Schlichte Kleidungsstücke, klassische Schnitte, kühle und dunkle Farben (schwarz, grau, blau, weinrot) sollen von vornehmer Zurückhaltung zeugen. Auf den Kleidungsstücken, die diese Frauen in meinem Beisein trugen, ließen sich selten Markensymbole oder hochpreisige Markennamen finden. Schlichtheit ist das Motto dieser Gruppe am Arbeitsplatz, auch wenn sie privat in besseren Vierteln wohnen.

Gina: „I live quite a simple life. I'm not that concerned about how people look at me. Some people will buy, for example, branded things. I don't really care about that. So I don't really bother if people know who I am.”

Während im Büro der Dresscode ‚*white collar*‘ der Büros vorherrscht, werden schrille, bunte Farben und einfache T-Shirts eher in den Produktionsstätten getragen, sofern keine Uniform vorgeschrieben wird. Lay Peng rät, dass frau sich nicht elegant kleiden und sich nicht schminken sollte, um die Eifersucht der weiblichen Führungskraft nicht auf sich zu lenken. An dieser Empfehlung wird deutlich, wie sich Hierarchiezugehörigkeit am Kleidungsstil ablesen lässt. Tatsächlich wird aber in vielen Bereichen unabhängig von der Hierarchieebene auf Schminke am Arbeitsplatz verzichtet.⁴⁵ Als ich Lay Peng später frage, woran andere Leute sehen würden, dass sie eine Karriere verfolgt, bezieht sie sich auf materielle Aspekte des Aufstiegs.

Lay Peng: „Changing to big cars. (Lächelt.) Driving BMWs, having big cash... - and a high confidence level of talking...”

Lay Peng bemerkt, dass sich die Zugehörigkeit zu einer höheren Schicht nicht nur im Besitz von Prestigeobjekten äußert. Höhere Hierarchieebenen fordern auch einen bestimmten Habitus. Sie macht diesen am „*confidence level of talking*“ fest, also daran, wie groß das Selbstvertrauen beim Sprechen ist. Sie fügt hinzu:

Lay Peng: „When you are successful you talk with power, right? [...] You speak out freely.”

⁴⁵ Dies ist in erster Linie dem Arbeitsplatz geschuldet: Es handelt sich bei den Produktionsstätten um Reinräume, also Räume, in denen besondere Hygienevorschriften herrschen, um Mikropartikel fernzuhalten, die die Fertigung von hochsensiblen Produkten beeinträchtigen könnten.

Dabei muss „power“ keinesfalls als ‚Lautstärke‘ interpretiert werden, sondern kann bedeuten, dass das Gesprochene ‚Gewicht‘ hat. Auffallend war, dass die Frauen in Managementpositionen leiser und weniger umgangssprachlich sprachen, als die Frauen auf niedrigeren Hierarchieebenen. Mein Eindruck war, dass zudem weniger gestikuliert wurde. Auf mich wirkten diese Frauen daher ruhiger und gefasst. Meines Erachtens gestikulierten die technischen Fachkräfte in meinem Sample mehr, schwankten stärker in den Tonhöhen und redeten lauter als die Managerinnen.

Der überwiegende Teil der interviewten Managerinnen betonte, dass im entscheidenden Moment nicht Zurückhaltung, sondern tatsächlich aggressives Auftreten und Durchsetzungsfreudigkeit entscheidend gewesen wären. Sie nannten biographische Beispiele dafür und äußerten aber gleichzeitig, dass sie dieses aggressive, forschende Verhalten noch weiter ausbauen müssten.

Auf dem Exempt- und Technician-Level äußern die meisten Interviewpartnerinnen die Sorge, dass ihr Mangel an Selbstbewusstsein und das entsprechende Auftreten eine Karrierebarriere wären (Linda, Kim See, Mei Fung, Lay Peng). Mei Fung wurde sogar von ihren Eltern aufgefordert, sich aktiver zu zeigen, um nicht für immer eine Mitläuferin („*follower*“) zu bleiben. Sie reizt die habituellen Grenzen tatsächlich sehr stark aus:

Mei Fung: „The best decision in my life was to change myself from a really, really low profile kind of girl to a person who is different, you know. A person who is able to speak up and who is recognized.“

Sich erfolgreich bei ihrer Chefin für ihre beruflichen Wünsche einzusetzen, gelingt ihr allerdings immer noch nicht.

Auch Linda äußert starke Selbstzweifel im Interview:

Linda: „I’m still waiting for the promotion. There are so many people! Why do you think they will select me to become an engineer or promote me? So this may be one of the challenges I will face.“

Auch Kim See meint, es fehle ihr an Selbstbewusstsein. Sie bereut, sich früher nicht mehr zugetraut zu haben. Der Habitus hinderte sie:

Kim See: „I regret that I didn’t have the courage to work overseas. I had a fear of not doing well and of not adapting in a faraway place. A fear of being there alone as a woman, and ... fearing that ... I was not supposed to be there.“

Genau in diesem Gefühl, nicht dorthin zu passen oder nicht dazuzugehören, äußert sich der Habitus. Er trägt damit zu Kim Sees Misserfolg bei, indem er Optionen verschließt.

Lay Peng scheint den Managerhabitus bereits teilweise durchleuchtet zu haben (siehe oben). Nur eines fehlt ihr: Die Zurückhaltung. Sie meidet Leute aus ihrem direkten Arbeitsumfeld, die ihres Erachtens faul sind und sie nicht voranbringen. Dafür besucht sie sämtliche offizielle Firmenevents, um mit einflussreichen Leuten in Kontakt zu kommen und ManagerInnen zum Teil ihres Netzwerkes zu machen. Diese scheinen ihr Verhalten als lästig zu empfinden und lassen den Kontakt höflich auf einem oberflächlichen Niveau. Sie spürt, dass sie (noch)

nicht dazugehört. In Lay Pengs Fall wird dieser ‚nichtgekonnte‘ Habitus zur Bedingung für Misserfolg. Während die Frauen auf den oberen Posten es nicht mehr nötig haben, mit ihrer Leistung hausieren zu gehen und Aggressivität nur im entscheidenden Moment einsetzen, versucht Lay Peng, ihr unerhörtes Bestreben immer wieder zu verbalisieren und sich bei einflussreichen Leuten zu positionieren. Vermutlich wird dieses anbiedernde Verhalten von den Monopolisten des Feldes stark missbilligt und sie wollen die Versuche des störenden Emporkömmllings abwimmeln.

Ein weiterer Gedanke wäre, ob Menschen, die einem gängigen Schönheitsideal entsprechen, vielleicht tatsächlich erfolgreicher sind als andere. Die Soziologin Catherine Hakim setzt sich in ihrem Werk *„Erotisches Kapital“* (Hakim 2011) mit dieser Fragestellung auseinander und beantwortet sie mit einem entschiedenen ‚Ja‘. Die Bewertung und Bedeutung des Aussehens soll an dieser Stelle nicht völlig unbeachtet gelassen werden. Ich vermute, dass in einigen Fällen die körperliche Erscheinung meiner Interviewpartnerinnen tatsächlich vom Großteil ihrer KollegInnen als attraktiv bewertet wird und sich daraus ein Erfolgsfaktor entwickelt. Diese Vermutung kann aber hier nicht wissenschaftlich erhärtet werden.

5.2.2 Kapitalsorten als Erfolgsfaktoren

In Bezug auf Bourdieus Kapitalarten sind die zertifizierte Qualifikation und die sozialen Beziehungen im beruflichen wie im familiären Kontext von herausragender Bedeutung. Aber auch die materiellen Ressourcen, finanziellen Möglichkeiten sowie Prestige und Stellung einer Person sind entscheidend. Diese Erfolgsfaktoren schienen im Leben der Frauen am wichtigsten zu sein: Sie spielten ausgerechnet immer dann eine Rolle, wenn eine Frau an einem Scheidepunkt ihres Lebens stand. In den Interviews wurden mehrmals lebenslaufbestimmende Situationen geschildert, in denen es genau an diesem Kapital fehlte oder – bei positiven Beispielen – eine bestimmte Entscheidung bzw. eine Entwicklung nur möglich war, weil die Frau genau über dieses Kapital verfügte.

5.2.2.1 Zertifizierte Qualifikation (kulturelles Kapital)

Im Hinblick auf das kulturelle Kapital ist für die Interviewten definitiv die zertifizierte Qualifikation der wichtigste Aspekt.⁴⁶ In jedem Interview wurde der akademische Abschluss – auch ohne explizites Fragen – thematisiert. Auch andere Forschungen zeigen, dass für eine Position als ManagerIn in Malaysia der akademische Abschluss entscheidend ist (Mansor 1994: 109). Für den Großteil der interviewten Frauen wird der Abschluss eines Studiums als beste Lebensentscheidung oder als wichtigstes Ereignis in ihrem Leben gesehen. Oftmals waren die guten Aussichten auf dem Arbeitsmarkt das relevante Entscheidungskriterium. Eine Frau formulierte es treffend, als sie sagte, dass der Universitätsabschluss die Eintrittskarte in die Gesellschaft sei. Frauen, die sich auf niedrigeren Hierarchiestufen im Unternehmen befinden, können diesen Abschluss auch seltener vorlegen.

Ling Ling hat nie die Firma gewechselt, da sie ihre Chancen bei anderen Arbeitgebern als gering einschätzte. Grund dafür war der fehlende akademische Hintergrund, beziehungswei-

⁴⁶ Es gibt auch andere Möglichkeiten, das kulturelle Kapital zu steigern; beispielsweise durch das Lesen von Lebensberatungsliteratur, das Hören der *motivational CDs* und das Besuchen von Fortbildungen. Ein Zusammenhang zwischen dem Aneignen dieser Lebenstipps und dem erfolgreichen beruflichen Werdegang konnte dabei aber nicht festgestellt werden.

se dessen Zertifizierung. Die Schulausbildung bis zur neunten Klasse und das Wissen, das sie sich jahrelang im technischen Bereich angeeignet hatte, genügten zunächst nicht.

Ling Ling: „We cannot change the company. It's because we don't have any cert.”

Ihre langjährige Arbeitserfahrung und in informelles Lernen nützen ihr in diesem Zusammenhang nichts. Das Papierstück, das als Beleg der Qualifikation dienen soll, hat offensichtlich eine größere Bedeutung als die praktisch erlernten Kompetenzen. Ling Ling konnte im entscheidenden Moment diesen ‚Rückstand‘ kulturellen Kapitals leicht verringern, indem sie ihr soziales Kapital einsetzte. Das wird an ihrem Wechsel von der Produktion in die Büroräume sichtbar. Hier verschafft ihr eine Freundin Zugang, obwohl es ihr an der notwendigen ‚Qualifikation auf dem Papier‘ mangelte. Doch auch hier kommt sie ohne ‚cert‘ später nicht weiter.

Auch bei Lay Peng wird deutlich, wie wichtig die zertifizierte Qualifikation für das berufliche Fortkommen ist. Kam sie nicht voran, fehlte stets ein Zertifikat über einen Bildungsabschluss; hatte sie es in der Tasche, boten sich neue Möglichkeiten, wenn auch außerhalb der Firma. Es ist kein Zufall, dass gerade für Lay Peng die zertifizierte Qualifikation so essenziell ist. Hier spielen auch andere Kapitalsorten eine Rolle. Ich möchte dieses Zusammenwirken kurz mit Bourdieus Kapitalarten durchleuchten: Das kulturelle Kapital, hier in Form von Abschlüssen, ist die einzige Möglichkeit, Lay Pengs Position im Feld zu verbessern. Verglichen mit Menschen, die sich bereits in prestigereichen Managementpositionen befinden, ist ihr symbolisches Kapital eher gering. Auch das ökonomische Kapital hilft ihr nur begrenzt: Sie kann sich einen gewünschten Arbeitsplatz nicht einfach erkaufen. Nur eine Kapitalumwandlung von ökonomischem zu kulturellem Kapital ist möglich – beispielsweise durch das Bezahlen eines Studiums, das Grundlage für eine bessere Position ist. Auch in Hinblick auf das soziale Kapital ist Lay Peng nicht gut ausgestattet: Sie erfährt weder Unterstützung von der Familie, noch verfügt sie über ein breitgefächertes berufliches Netzwerk. So ist in ihrem Fall beim Aufstieg in höhere Positionen stets das kulturelle Kapital entscheidend.⁴⁷

Für Selena war das Studium lebensverändernd.

Selena: „After my degree a lot of changes happened. It was the reason why I could get jobs, why I could get into certain positions which I never could get in before my degree.”

Immer wieder erweist sich ihre Studienwahl im Hinblick auf das Arbeitsplatzangebot als weisse Entscheidung. Einmal ist eine Firma angeblich so sehr an Selena interessiert, dass sie von hochrangigen Führungskräften zu den angebotenen Tätigkeiten überredet wird. Ihre Schilderungen erwecken im Interview den Eindruck, als würden sich die Firmen bei Selena bewerben, statt umgekehrt.

Linda quälte sich durch die Ingenieurwissenschaften, weil sie und ihre Eltern sich davon ein höheres Gehalt versprochen als von Design. Dieses höhere Gehalt bedeutet für sie mehr

⁴⁷ Lay Peng ist einer der wenigen Fälle, bei denen sich eine Strategie durch das ganze Leben zieht. Bei Lay Pengs Berufsentscheidungen scheint kein Faktor so wichtig zu sein wie das kulturelle Kapital.

Teilhabe und auch eine höhere Stellung in der Gesellschaft. Sie steigert also kulturelles Kapital, um an ökonomisches und symbolisches Kapital zu kommen. Auch für Mei Fung ist der Abschluss der wichtigste Moment in ihrem Leben, ähnlich ist es bei Kim See und Alice.

Bemerkenswert fand ich, dass Mei Fung ihrem Partner vorwirft, dass er Zeit, Mühe und Geld verschwendet („*to waste*“), die er in sein Studium investiert hat, da er derzeit einer Tätigkeit nachgeht, die keinen akademischen Abschluss erfordert. An diesem Beispiel wird die gesellschaftlich geteilte Forderung deutlich, das kulturelle Kapital auch möglichst effizient zu reinvestieren. Das unterstreichen auch alle anderen Interviewten bis auf Selena.

5.2.2.2 Soziale Beziehungen (soziales Kapital)

Dieses Kapitel soll die Bedeutung des Netzwerks und des sozialen Umfelds herausstellen. Es wird deutlich, wie sehr fehlendes soziales Kapital Misserfolg bedingen kann – beispielsweise, wenn es keine Familienmitglieder gibt, die der Frau ‚den Rücken freihalten‘. Im beruflichen Kontext wird das Netzwerk oft als verlässliche Basis in kritischen Phasen geschätzt.

5.2.2.2.1 Beziehungen im Arbeitskontext

Tatsächlich sind persönliche Beziehungen und Netzwerke gerade in Malaysia von hoher Bedeutung. Nahezu berüchtigt ist das ‚Einschleusen‘ von Familienmitgliedern in die Firma. Dabei wird das eigene Netzwerk und der eigene Einfluss genutzt, um Privilegien für sich, für die Familie und für Freunde zu erlangen. Auch die Personalbeschaffung funktioniert oft durch Empfehlung aus den eigenen Kreisen, wobei die ethnische Zugehörigkeit eine wichtige Rolle spielt (Branine 2011: 263f., Garsombke und Garsombke 1993: 383, Wahrenberger 2011: 124). Bei allen Interviewpartnerinnen lassen sich Weggabelungen finden, an denen soziales Kapital über den Ausgang entschied.

In Bezug auf das eigene Beziehungsgeflecht haben viele der Frauen eine ähnliche Grundhaltung, die Gina folgendermaßen erklärt:

Gina: „I still feel that life is a circle and everything that you do,... There'll be a time, when people will do it on you if you do the wrong thing. I'm a Buddhist. So Buddhists believe in karma. It means: The seed that you grow today,... You will get the fruit of that seed.“

Diese Philosophie teilt Selena: Sie sagt, sie baue sich ein Netzwerk auf, um Neid und Missgunst abzuhalten. Derzeit bildet sie eine weibliche Führungskraft aus, die einen Teil ihrer Abteilung übernehmen wird. Auch wenn sie das Abgeben von Verantwortung als Kränkung empfindet, nutzt sie die Chance, ihr soziales Kapital zu steigern. Sie ist der jungen Frau eher Coach und Begleitung. Durch diese Herangehensweise erhofft sie sich deren Loyalität.

Die gute Beziehung zur eigenen Führungskraft wird von einigen Interviewpartnerinnen als Schlüssel zum Erfolg dargestellt. Bei Alice, Kim See, Linda (und in einem Fall auch bei Lay Peng) eröffnet die Führungskraft neue Wege und Möglichkeiten, vernetzt die Frauen innerhalb der Firma, zeigt Alternativen auf, bietet weiterführende Karriereschritte und unterstützt in der persönlichen Entwicklung. Dabei wird aus sozialem Kapital nicht nur kulturelles, symbolisches, ökonomisches, sondern sogar weiteres soziales Kapital generiert.

Aber nicht immer ist die Führungskraft auch Coach. Ling Ling lässt sich – wie auch Lay Peng und Mei Fung – regelrecht über die fehlende Unterstützung der Führungskräfte aus:

Ling Ling: „If you superior gives you a lot of this nonsense tasks to do... How can you upgrade yourself, ha? You don't have time to upgrade yourself, oh no. I want to learn, but I cannot.”

Ling Ling ist der Ansicht, ihre Chefin verwehre den Zugang zu anderen Ressourcen und decke sie so sehr mit prestigelosen Aufgaben ein, dass sie ihr kulturelles Kapital nicht steigern kann. Daher macht Ling Ling die Führungskraft für ihren eigenen Misserfolg verantwortlich. Ling Ling entkommt der Situation nur, indem sie andere Kontakte nutzt: Kolleginnen und Freundinnen bringen ihr das nötige Fachwissen näher und steigern damit ihr kulturelles Kapital. Darüber hinaus verschafft ihr eine Freundin eine besser bezahlte Tätigkeit in einer anderen Abteilung – womit auch noch Ling Lings ökonomisches und symbolisches Kapital erhöht werden.

Ein konträres Positivbeispiel lässt sich bei Linda finden: Als ihr Vorgesetzter von ihrer Fehlgeburt erfährt, entlastet er sie folglich, bis sie den beruflichen Herausforderungen wieder gewachsen ist. Gerade in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist neben familiären Beziehungen die Führungskraft ausschlaggebend für Balance. Gina fühlt sich in der Lebensphase mit kleinen Kindern ebenfalls durch die Führungskraft entlastet:

Gina: „Well, it's also a challenge for me to balance between family and work. I was lucky, because I had an understanding superior when my kids were young. That allowed me to have a certain flexibility – especially when they fell sick. Maybe that's the reason, why I've been working here for so long. (Lacht.) And I also have a supportive family and husband.”

5.2.2.2 Beziehungen im Familienkontext

Studien von 1994 zeigten bereits, wie sehr der berufliche Erfolg von Frauen im malaysischen Kontext mit der Unterstützung innerhalb der Familie korreliert (Mansor 1994: 107). Dieser Zusammenhang wird auch bei den Frauen in meinem Forschungsfeld deutlich.

Selena pflegte ihre Eltern alleine bis zum Tod bei sich. Die Fürsorge der Kinder für die Eltern war für sie aus kulturellen Gründen immer selbstverständlich. Vom ersten Arbeitstag an hat sie ihre Eltern finanziell unterstützt.⁴⁸ Weil sie familiär eingeschränkt ist und nicht auf soziales Kapital innerhalb der Familie zurückgreifen kann, transferiert sie nicht mit ihrem damaligen Arbeitgeber in eine andere Stadt, sondern pflegt in ihrer Heimatstadt ihre kranke Mutter:

⁴⁸ Vermutlich ist die finanzielle Unterstützung der Eltern durch die Kinder den Rollenerwartungen innerhalb der chinesisch-malaysischen Kultur geschuldet. Vier Interviewpartnerinnen erzählen von sich aus, dass in ihren Familien die Kinder auf diese Weise ihre Eltern versorgen (Selena, Linda, Kim See, Ling Ling). Während die Frauen auf den niedrigeren Hierarchieebenen eher offen oder gar stolz davon erzählen, wie sie ihre Eltern finanziell unterstützen und sich damit als ‚gute Töchter‘ profilieren, kommen die Managerinnen und ich während der Interviews nicht auf dieses Thema zu sprechen. Selena ist hier die Ausnahme. Ich vermute ein Tabu. Da die Managerinnen oftmals aus bildungsfernen Schichten, auch aus ruralen Gebieten Malaysias kommen, gehe ich stark davon aus, dass auch sie ihre Eltern finanziell mitabsichern.

Selena: „So I had to start all over again and find another job in my hometown. I stood back. – Back to where I need to take care.“

Die Krankheit ihrer Mutter fiel genau in die Zeit, in der sie neben der Leitung ihres Bereiches die Führung eines zusätzlichen Teams übernahm.

Mir vermittelt sich der Eindruck, als würden vor allem die Mütter der Frauen für Entlastung sorgen. Es liegt in vielen Fällen an ihnen, ob die Frauen ‚ungehindert‘ Karriere machen können oder nicht. Der Ehemann und sein Zutun scheint weniger eine Rolle zu spielen. Frage ich die Interviewpartnerinnen nach der konkreten Unterstützung, die sie von ihrem Mann bekommen, bleiben die Aussagen sehr vage.

So lässt sich folgern, dass sich die Männer tatsächlich kaum an der Erziehung des Nachwuchses beteiligen und die Frauen sich diese Aufgabe im häuslichen Bereich mit ihren Eltern teilt. Ähnlich ist es bei Alice:

Alice: „[D]aytime is with the grandparents and night is with me.“

Nach diesem Motto funktioniert Alices Plan, Kind und Karriere zu vereinbaren. Unter der Woche wächst die Tochter bei ihrer Großmutter auf. Ihr Großvater bringt sie täglich zur Schule. Das Wochenende widmet Alice der Siebenjährigen. Sie meint:

Alice: „Family support [is] also very important to stay focused in a career. [...] For example, I have a very good support from my parents' side. I trust them. During the working day I have my full mind at work. I won't be bothered so much who is going to pick up my kids, whether my kids are doing their homework or not. I really have support that I can count on.“

Gleichzeitig ist unklar wie lange dieses Konzept noch funktioniert. Auf die Frage hin, was ihre Karriere bremsen könnte, nennt sie familiäre Pflichten:

Alice: „It could come to a decision point where I need to strongly consider what is the weightage. Because I may not have a choice to count on my parents forever.“

Alice zählt es zu ihren besten Entscheidungen, ihren Mann geheiratet zu haben. Da dieser an der Grenze zu Singapur arbeitet, bleibt sein Beitrag zur Familie für mich unklar. Alice könnte sich mit ihren Äußerungen unter anderem auf seinen finanziellen Beitrag, sein Netzwerk, auf Ratschläge zur diplomatischen Karriereplanung oder auf psychisch-emotionale Unterstützung beziehen. Dies sind aber nur Vermutungen, da sie nicht expliziter wird. So bleibt die Frage offen, wie man sich über eine so große räumliche Distanz im Alltagsgeschehen einer Familie einbringen kann.

Ähnliche Sorgen um die zukünftige Vereinbarkeit macht sich Linda. Mei Fung und Kim See, die beiden unverheirateten Frauen im Sample, haben den Fokus stärker auf dem familiären Bereich. Obwohl sie nicht verheiratet sind, machen sie sich bereits Gedanken, wie die Vereinbarkeit später funktionieren könnte.

Gina ist die Einzige, die konkrete Beispiele nennt, wie sich ihr Mann konstant im familiären Alltag einbringt. Er bügelt und macht den Abwasch. Sie muss akzeptieren, dass sein Sauberkeitsstandard unter ihrem liegt – doch das empfindet Gina als den Preis einer partnerschaftlichen Beziehung. Auch bei diesem berufstätigen Paar sind die Eltern eine wichtige Stütze.

Die beschriebenen Fälle zeigen, dass Frauen beruflich erfolgreich sind und ‚weiterkommen‘, wenn sie über soziales Kapital verfügen. Es braucht also Menschen, die ihnen unterstützend zur Seite stehen. Auf der anderen Seite stehen Negativbeispiele: Frauen, die sich in ihrer beruflichen Laufbahn ‚ausgebremst‘ erleben – u.a. weil sie nicht über das entsprechende soziale Kapital verfügen.

Ling Ling konnte nicht nur wegen der fehlenden ‚Qualifikation auf dem Papier‘ nicht Karriere machen. Sie verfügte auch nicht über das soziale Kapital im privaten Bereich, also Beziehungen zu Menschen, die ihr ‚den Rücken freihalten‘ hätten können. Ihre Familiensituation machte ihr den Aufstieg im entscheidenden Moment schlichtweg unmöglich. Damals hätte das Erklimmen der nächsten Stufe in der Karriereleiter bedeutet, wieder in Schicht zu arbeiten, was ihr aufgrund der familiären Situation mit dem alkoholkranken Mann verwehrt blieb. So konnte sie beispielsweise am Nachmittag keine Schichten übernehmen, weil ihre Kinder sie brauchten. Ein Vorstellungsgespräch für die Position als Schichtleiterin sagte sie aus diesem Grund ab. Auch später, als Ling Ling als geschiedene Alleinerziehende lebt, ist ihre Mutter ihr nur in sehr beschränktem Umfang eine Hilfe. Ling Lings Mutter hat keinen Führerschein und ist auch mit den öffentlichen Verkehrsmitteln wenig vertraut. Daher kann sie die Kinder nicht von der Schule abholen. Über ein Auto verfügt die Familie aus finanziellen Gründen nicht. Außerdem ist die Mutter Analphabetin und kann Ling Lings Töchter nicht bei den Hausaufgaben und beim Lernen unterstützen. Ling Ling muss sich arrangieren und den Familienalltag neben ihrer Erwerbstätigkeit organisieren.

Sie setzt sich stark für ihre Familie ein. Beispielsweise unterstützt sie ihre Mutter finanziell, seitdem sie über ein Einkommen verfügt. Sie lässt den Mädchen zusätzliche Bildung neben der Schule angedeihen. So lernen die beiden als Kinder Klavier zu spielen. Sie macht sich viele Gedanken um die finanzielle Situation ihrer Töchter und setzt klare Prioritäten:

Ling Ling: „Whether I do eat or I don’t eat, I’ll finance my daughters’ insurance.”

Auch Lay Pengs Fall zeigt, wie sehr die Familie zum Problem werden kann. Von ihrer Primärfamilie kann sie keine Unterstützung erwarten, da diese in einem anderen Teil Malaysias lebt. Von ihrem Mann erfährt sie ebenfalls keine Unterstützung. Sie sagt, er wäre gegen ihre Entscheidung gewesen, einen Masterstudiengang zu absolvieren. Es störe ihn, dass sie nun einen höheren Abschluss habe als er. Darum mache er ihr mit seiner Eifersucht und seinem Misstrauen das Leben schwer:

Lay Peng: „Recently I don’t feel happy with what I have. [...] [W]hy does my husband like to control me every time? When I go back home on time, every time I’m stuck in the traffic jam [...] I start to worry: ‘Will I make it back home by 7.30?’ If I cannot go back by 7.30, he will close the door, and will not allow me to come in. I’m like a Cinderella every time.”

Die Produktionsprozesse der Firma haben sich verändert, sodass sie teilweise später aus der Arbeit kommt. Sie muss jedes Mal damit rechnen, dass ihr Mann sie aussperrt. Für Sie ist das eine Blamage vor den Nachbarn.

Weil der Ehemann ihr verbietet, einen Computer anzuschaffen, fertigt sie die Essays für die Universität in der Arbeit an:

Lay Peng: „I didn't have a computer at home during my first year of my diploma. I only used the company computer. During break time, people go for break. - I sacrificed. I did my homework, I did my assignments.“

Der Ärger zu Hause ist sehr belastend. Zusätzlich bleibt ihr selbst in der Arbeit weniger Zeit zur Regeneration und um andere Kapitalarten zu steigern, beispielsweise indem sie Kontakte zu KollegInnen pflegt.

5.2.2.3 Andere soziale Beziehungen

Freundschaften kommen selten zur Sprache und wenn, werden sie eher von den jungen, unverheirateten Frauen formuliert, die keine Familienpflichten zu erfüllen haben. Die hohe Familienorientierung in Malaysia könnte ausschlaggebend für die untergeordnete Rolle von Freundschaften sein. Ich vermute, dass die Frauen sich tatsächlich so stark in ihrer Arbeit und ihrer Familie eingebunden sind, dass sie wenig Zeit für andere Menschen haben oder diese nicht mehr aufbringen wollen.

Doch auch andere soziale Beziehungen sind wichtig. Das zeigt Ling Lings Fall, die sich mit der Heirat in eine nahezu aussichtslose Situation verrannt hatte. Sie hätte in den Jahren ihrer Ehe nicht genug Geld gehabt, um sich scheiden zu lassen. Darum wandte sie sich an die gemeinnützige Organisation ‚*Women's Aid*‘. Die BeraterInnen unterstützten sie, informierten sie über ihre Möglichkeiten und zahlten die Scheidungskosten.

Andere Interviewpartnerinnen kommen auf eine Bewerbung zu sprechen, die sie auf Empfehlung eines Freundes bzw. eines Nachbarn hin tätigten.

5.2.2.3 Geld und materielle Ressourcen (ökonomisches Kapital)

Das ökonomische Kapital spielt ebenfalls eine wesentliche Rolle. Das liegt vor allem daran, dass viele Angestellte Prestige über die Höhe des Einkommens definieren. So ist symbolisches Kapital direkt mit ökonomischem verknüpft. Darüber hinaus kostet die universitäre Ausbildung Geld. Der Abschluss kann zwar nicht erkauft werden, aber Studiengebühren müssen trotzdem an die privaten Universitäten entrichtet werden. Fast alle Interviewpartnerinnen haben ihren Abschluss auf einer privaten Universität gemacht. Damit ist der Abschluss nicht nur ein Zeugnis der fachlichen Kompetenz, sondern auch ein Beleg dafür, dass man sich ein Studium finanzieren konnte. Lay Pengs Fall zeigt deutlich, wie ökonomisches, kulturelles und symbolisches Kapital zusammenwirken können: Ich frage sie, welchen Posten sie sich nun nach ihrem Masterabschluss erwartet. Sie antwortet:

Lay Peng: „At least I expect to become an engineer. ‘Cause I have already spend about forty k [40.000 Ringgit⁴⁹, Anmerkung H.H.]. If I don’t get what I want, I will definitely go, right? ... [If] degree holders [are at the] same level with other technicians, then what is the point, I upgrade myself, right?“

Der Einsatz von ökonomischem Kapital soll also eine Erhöhung des kulturellen Kapitals (akademischer Abschluss) zur Folge haben. Dieser Abschluss muss nun nahezu selbstverständlich zu einem höheren Posten (höheres symbolisches Kapital) und der damit verbundenen Gehaltserhöhung (wiederum ökonomisches Kapital) führen.

Finanzielle Mittel bieten den Frauen weitere Optionen: Wer Geld hat, kann unterstützende Leistungen für den familiären Bereich finanzieren, um andere Kapitalarten in der freien Zeit zu steigern. Dies scheint besonders in Phasen starker Doppelbelastung sinnvoll: Gina, und Lay Peng griffen genau dann auf außerfamiliäre Unterstützung zurück, als die Kinder ‚sehr klein‘⁵⁰ waren und keine hilfsbereiten Familienmitglieder in der Nähe wohnten. Kurz gesagt: sie investierten ökonomisches Kapital, um Lücken im sozialen Kapital zu schließen.

Die Investition in professionelle Kinderbetreuung und Haushaltshilfen ermöglicht das Anhäufen anderer Kapitalsorten, die gerade für das berufliche Fortkommen relevant sind. Dieses Vorgehen sollte nicht als hart oder gar herzlos bewertet werden. Es ist für meine Interviewpartnerinnen und ihre Familien essenziell für den sozialen Aufstieg. Durch dieses Vorgehen konnte sich Lay Peng eine stabile Position im Unternehmen erarbeiten, die den Unterhalt ihrer Familie mit garantiert. Nach den regulären zwei Monaten Mutterschaftsurlaub beginnt sie wieder mit ihrer Arbeit und lässt während der Arbeitszeit ihre Kinder professionell bei einem Babysitter betreuen.

Lay Peng: „I never took care. I sent them to the whole day babysitter. [...] Because at that time I was running shift for twelve hours. I worked for three days. [After that I was] off for four days; [Then I] worked four days, [and was] off for three days.“

Es wäre ungerechtfertigt, sie vorschnell als ‚Rabenmutter‘ abzuwerten. An den freien Tagen passt sie auf die Kinder auf und erledigt den Haushalt. Sie sieht ihre mütterlichen Pflichten v.a. darin, ihren Kindern materielle Sicherheit zu bieten. In dieser Pflicht sehen sich im Übrigen auch andere Interviewpartnerinnen (Gina, Ling Ling, Mei Fung).

5.2.2.4 Stellung und Prestige (symbolisches Kapital)

Höhere Positionen innerhalb der Unternehmenshierarchie bieten neben höheren Gehältern weitere Vorteile: Mehr Urlaub, bezahlte Abwesenheit, umfassende betriebliche Altersvorsorge und höhere Boni sind in Malaysia vor allem Privilegien des Managements. Außerdem werden ManagerInnen oftmals Dienstwägen, Immobilien oder Mitgliedschaften bei Sportvereinen finanziert (Garsombke und Garsombke 1993: 398f.). Demnach ist symbolisches Kapital stark mit ökonomischem Kapital verbunden. Dies zeigt sich auch bei Gina, die es sich leisten kann, als Wohltäterin weniger Privilegierten mit Rat, Tat und Geld zur Seite zu stehen.

⁴⁹ Das entspricht zum Interviewzeitpunkt Oktober 2012 ca. 10.000 Euro (vgl. Bankenverband 2013).

⁵⁰ Hier bleiben die Aussagen der Interviewten wage.

Darüber hinaus gibt es andere nennenswerte Aspekte dieser Kapitalart, die im Arbeitsleben in der Firma deutlich werden. Beispielsweise lassen die Bürogröße und die Exklusivität der Zimmer⁵¹ auf die Stellung der Interviewpartnerinnen schließen. So empfingen mich die Managerinnen fast alle in ihren eigenen Büros, während ich die anderen Interviewpartnerinnen zum Essen / Café in einer Megamall traf.

Im Hinblick auf das Generieren von symbolischem Kapital scheint v.a. das kulturelle Kapital im untersuchten Feld relevant zu sein. Das wird an den Legitimationsstrategien der Interviewpartnerinnen auf allen Hierarchieebenen deutlich. Der Verbleib wie Auf- und Abstieg im Feld werden oft mit dem fachlichen Wissen oder mit den Führungskompetenzen einer Person begründet, die nach Bourdieu eindeutig dem inkorporierten Kulturkapital zuzuordnen sind. Durch die Umwandlung des kulturellen Kapitals in symbolisches Kapital wird der Person Prestige zugeschrieben. Erst mittels des symbolischen Kapitals erfährt die Person soziale Anerkennung und Respekt. Die anderen Kapitalarten können dies für sich allein stehend nicht erlangen.

5.2.3 Position im Feld als Erfolgsfaktor

Die Position im Feld selbst kann ebenfalls ein Erfolgsfaktor sein und den weiteren Verbleib bedingen. Auch wenn die Position im Feld sich nach Bourdieu aus dem Einsatz der Kapitalarten ergibt, bietet sie *als solche per se* Chancen. Oftmals ist es unmöglich, genau zurückzuverfolgen welche Kapitalarten zu welchen Anteilen im Spiel waren, als eine bestimmte Position erklommen wurde. Aufgrund dieser Intransparenz behandle ich die Position im Feld separat.

Fast alle Interviewpartnerinnen sind der Ansicht, dass mit einer höheren Position auch ein größerer Handlungsspielraum gegeben ist und sich der Machtbereich weitet.

Gina: „You have a wider responsibility. Sometimes you can make decision, [...] [before] others make a decision for you. So as a leader you definitely have more opportunity to make decisions.[...]. But if you are not on a certain hierarchy level you are not part of the decision making circle. Even you have a good idea, you might not be able to channel it. So in that [position] you do help to shape certain things.”

Man kommt auch nur für bestimmte Stellen in Betracht, wenn man auch aus einem bestimmten Umfeld kommt. Man muss demnach bereits eine bestimmte Position innehaben, die einen adäquat für eine andere Position erscheinen lässt.⁵² Auch wenn alle interviewten Managerinnen einen Eigenanteil bei ihrer Karriere einräumen, wird der Aufstieg oftmals mit ‚Glück‘ begründet oder mit dem Zufall, zur richtigen Zeit an der richtigen Stelle gewesen zu sein. Bourdieu würde den Aufstieg eher als soziale Determination durch das Feld deuten.

Insgesamt scheint das Feld recht dynamisch zu sein: Alle interviewten Managerinnen haben sich aus niedrigen Hierarchielevels eines Unternehmen ‚hinaufgearbeitet‘. Diese Tatsache

⁵¹ Schließbare Türen, ein eigenes Büro mit großem Schreibtisch statt Großraumbüro, niedrige Lautstärke, dekorative Elemente und Nähe zum Büro des Direktors oder Geschäftsführers sind Ausdruck dieser höheren Stellung.

⁵² Hier spielt auch das symbolische Kapital eine wesentliche Rolle, da es die Position im Feld stark bedingt.

ermöglicht auch den direkten Vergleich mit anderen Frauen im Sample, die trotz ähnlicher Startbedingungen in der Hierarchie nicht so weit ‚nach oben‘ kletterten.

Bemerkenswert ist auch, wie sich die Position auf die Subjekte auswirkt. Vor allem die Führungskräfte betonen, wie sehr sie ihre Position motiviert und ihr Selbstbewusstsein stärkt. Dieses Wirken der Position auf den Menschen ist nach Bourdieu essenziell für die Bildung des Habitus. So lässt sich das selbstbewusste Auftreten der Managerinnen auch mit ihrer Position im Feld begründen – genauso wie das Herausbilden bestimmter Interessen, Sprech- und Verhaltensweisen, die für die jeweiligen Gruppen typisch sind. Es erfolgt eine Anpassung.⁵³

Dass die Position im Feld auch zum Nachteil werden kann, zeigen vor allem die Fälle auf den niedrigen Hierarchieebenen. So können beispielsweise Arbeitsplätze in bestimmten Abteilungen als mehr oder weniger prestigereich, flexibel oder sicher gelten.

Ling Ling macht deutlich, dass sie gerne weiter aufgestiegen wäre. Sie hat verschiedene Begründungen, weshalb sie ihre Karrierevorstellungen nicht umsetzen konnte. Unter anderem sei dies den Strukturen der Organisation, also der Beschaffenheit des Feldes, geschuldet. Sie sagt, sie hätte nie eine Beratung zur beruflichen Laufbahn von Seiten der Firma bekommen hat und kennt mögliche Karrierepfade nicht.

Tatsächlich bemängeln viele ArbeitnehmerInnen, dass ihre Arbeitgeber kaum Entwicklungsmöglichkeiten für die niedrigeren Hierarchielevels bieten. Für die Firmen ist es einfach, billige und ungelernte Arbeitskräfte für diese Ebene anzuwerben. Daher liegt es vermutlich weniger im Interesse der Firmen, in die Motivation und Förderung dieser Angestellten im großen Stil zu investieren. Also konnten PersonalerInnen und Vorgesetzte Ling Ling immer nur vage darüber Auskunft geben, wie sie sich beruflich verändern kann. Wenn der Weg klar war, scheiterte es an der schwierigen familiären Situation oder an der fehlenden zertifizierten Qualifikation. Damit blieb ihr trotz ihrer jahrzehntelangen Arbeitserfahrung in verschiedenen technischen Bereichen der erhoffte Aufstieg lange verwehrt:

Ling Ling: „If you are an operator, you are an operator forever.“

Mei Fung hat Sorge, nun in einem technikfernen Bereich festzusitzen. Sie interpretiert ihre Position im Feld als Karrierebremse:

Mei Fung: „So my situation is like this: I have a technical maths background, but my experience is more on non-technical stuff. If I want to go back to technical or maths, I’m not sure whether it will be easy or not. I think these are the barriers“.⁵⁴

Selbst unter den interviewten Führungskräften gibt es Unmut bezüglich der Beschaffenheit des Feldes und ihrer Position darin. Selena äußert ihren Frust über das Image ihres Arbeits-

⁵³ Ob nun der Habitus angepasst werden kann oder nicht, bleibt bei Bourdieu unklar und umstritten.

⁵⁴ Hier lässt sich erneut die Bedeutung von Sensibilität im Bereich der interkulturellen Kommunikation erkennen. Kennt man die kulturellen Besonderheiten zwischen Deutschland und Malaysia, weiß man, dass ein malaysisches „Not sure“ eben nicht nur bedeuten kann, dass man sich nicht sicher ist. Es bedeutet vielmehr, dass man fürchtet, dass etwas mit hoher Wahrscheinlichkeit eintrifft. Dieser Schluss ergibt sich auch im Kontext: Sie fügt hinzu, dass genau dieser Sachverhalt ein Problem / eine Karrierebremse für sie ist.

bereichs innerhalb ihres Unternehmens. Dieser arbeitet oftmals anderen Abteilungen zu und wird dabei weniger als Kooperationspartner, sondern eher als Dienstleister wahrgenommen. Manche KollegInnen in höher gelagerten Abteilungen lassen Selena dieses Hierarchiegefälle spüren. Sie spricht von der „*master-slave mentality*“.

5.3 WEGGABELUNGEN UND TYPISCHE VERLÄUFE

Keine Interviewpartnerin hat eine bestimmte Strategie, die sie besonders häufig in ihrem Leben fährt. (Lay Peng kann als Ausnahme gelten: Sie kam meist dann weiter, wenn sie ein neues Zertifikat in der Tasche hatte.) Es gibt keinen Erfolgsfaktor, der stets an den Weggabelungen für das (berufliche) Fortkommen notwendig war; also lebenslange Grundlage des Erfolgs ist. Vielmehr verfolgen die Frauen in ähnlichen Lebensabschnitten und vergleichbaren Situationen auch ähnliche Strategien.

In Hinblick auf Karriere zeigt sich, dass verschiedene Kapitalarten zu unterschiedlichen Zeiten im Leben der Frauen wichtig sind. So ist beim Berufseinstieg und in den ersten Jahren der Erwerbsarbeit der Abschluss bzw. das Zertifikat (kulturelles Kapital) entscheidend. Ist dieses vorhanden, ist die erste Hürde genommen. Wer dieses nicht vorweisen kann, ackert, ohne große Sprünge auf der Karriereleiter zu machen. Das zeigt sich bei Lay Peng, Ling Ling und Selena, die zu Beginn kein ausreichend hohes Zertifikat vorweisen können und sich daher umso ambitionierter zeigen müssen. Bei Lay Peng und Selena kommt erst später mit dem höherwertigen Zertifikat auch der Aufstieg. Ling Ling, die keinen Master macht, kommt beruflich auch später kaum voran.

Wer das Zeugnis vorweisen kann, braucht zudem soziales Kapital zum Aufstieg. Dieses äußert sich bei meinen Interviewpartnerinnen v.a. in der Unterstützung durch die Führungskraft. Mei Fung und Linda, die beide über das entsprechende Zertifikat verfügen und zu diesem Zeitpunkt auch beruflich weiterkommen wollen, fehlt dieser wichtige Aspekt: Mei Fung bekommt auch auf wiederholte Nachfrage keine firmeninternen Entwicklungsmöglichkeiten in Aussicht gestellt. Linda wird zwar emotional immer wieder von ihrem Chef gestärkt, doch im Hinblick auf den ersehnten Aufstieg kann er ihr nicht helfen. Bei Lay Peng ergibt sich dieselbe Problematik zu einem späteren Zeitpunkt: Als sie endlich das richtige Zertifikat hat, fehlt ihr die Unterstützung ihrer Führungskraft.

Verfügt eine Frau neben dem Zertifikat auch über ein breites Netzwerk, gute Kontakte zur Führungskraft oder in andere Abteilungen hinein, kommt sie voran⁵⁵ – wie Alice, Selena und zunächst auch Gina. Alle Frauen in Managementpositionen zeigen, dass mit fortgeschrittenem Lebensalter die Bedeutung des sozialen Kapitals noch zunimmt. Dies kann folgendermaßen begründet werden: Die höhere Position der Frauen geht auch mit gesteigertem kulturellen und symbolischen Kapital einher. Dementsprechend ist es für ihre KollegInnen attraktiv, Beziehungen zu diesen Frauen in Managementpositionen zu pflegen. Ihnen fällt es also leichter, soziales Kapital zu generieren. Für den jeweils aktuellen Job wurden die Managerinnen jeweils angesprochen oder vorgeschlagen. Sie betonen die Bedeutung des Netzwerks in den entscheidenden Situationen und nennen meist konkrete Unterstützer. Für Ling Ling, die mit über fünfzig Jahren ebenfalls im fortgeschrittenen Alter ist, ist das soziale Kapital ebenfalls entscheidend. Dafür bringt sie zahlreiche Beispiele. Doch in ihrem Fall wirkt es

⁵⁵ Dieses Vorankommen wird von den Interviewten an Beförderungen und höheren Posten gemessen.

sich auch negativ auf ihr Fortkommen aus. Sie fühlt sich von der Obrigkeit sogar aktiv begrenzt.

Im Hinblick auf Familie gibt es ebenfalls eine entscheidende Weggabelung: Die Geburt des Nachwuchses. Hierbei können nur die Frauen verglichen werden, die Kinder haben, also Gina, Alice, Ling Ling und Lay Peng. Bei jeder wird eine Doppelbelastung in dieser Zeit erwähnt. In dieser Phase wird das soziale Kapital besonders relevant. In Bezug auf das Arbeitsumfeld wird die verständnisvolle Führungskraft, die Flexibilität zugesteht, als wesentlich benannt. Doch tatsächlich spielt sie insgesamt eher eine untergeordnete Rolle.⁵⁶ Entscheidend ist, ob es in der Familie Menschen gibt, die die Kindererziehung übernehmen und der Frau so unter der Woche Freiraum für den Beruf schaffen. Interessanterweise sind es in den meisten Fällen die Mutter der Frau oder beide Elternteile mütterlicherseits, die für das Erziehen des Nachwuchses unter der Woche zuständig sind. Der Nachwuchs verbringt die Woche mehr mit den Großeltern mütterlicherseits, das Wochenende dann mit den Eltern, manchmal zusammen mit den Großeltern väterlicherseits. In seltenen Fällen helfen weitere Familienmitglieder aus. Die Kinder zur eigenen Mutter zu geben, ist die bevorzugte Strategie unter meinen Interviewpartnerinnen. Doch nicht in allen Fällen können die Frauen auf den Einsatz und die Unterstützung der Familie im gewünschten Umfang hoffen. Im Fall von Lay Peng, Ling Ling und Gina wird alternativ auf professionelle Hilfe wie Kinderbetreuung oder Haushaltshilfen zurückgegriffen. Zunächst versucht man auf unmittelbares soziales Kapital zurückzugreifen. So bleibt man ‚unter sich‘ und spart Geld. Wenn die Eltern selbst erwerbstätig sind oder nicht in der gleichen Stadt wohnen, muss ökonomisches Kapital aufgewendet werden, um Familie und Arbeit gut miteinander zu vereinbaren. Für keine der Frauen war es eine Option, gar nicht erwerbstätig oder in Teilzeit beschäftigt zu sein.

Interessant ist, dass die Eheschließung – ein Akt, dem ebenfalls viel Relevanz zugesprochen werden könnte – von den Interviewpartnerinnen nicht mit dem beruflichen Fortkommen im Zusammenhang gesetzt wird. Zwar scheint es wichtig zu sein, dass eine Frau ab einem bestimmten Alter verheiratet ist, doch nach der Heirat ergeben sich – soweit ich Einblicke hatte – nicht konsequenterweise auch berufliche Veränderungen. Gleichzeitig wird die Heirat sehr unterschiedlich wahrgenommen. Während Alice es zu den besten Entscheidungen ihres Lebens zählt, ihren Mann geheiratet zu haben, beschreibt Ling Ling ihre Ehejahre als extrem schwierig. Linda hat große Probleme, sich an das Eheleben zu gewöhnen. Mei Fung will mittelfristig zu ihrem Mann in eine andere Stadt ziehen und sich dort mit ihm eine neue Existenz aufbauen. Für Selena war die Heirat selbst nicht entscheidend; der Umzug nach Australien war wesentlich wichtiger. Auch Lay Peng und Gina nennen keine relevanten Veränderungen in den ersten Ehejahren.

Die Pflege der Eltern betrifft bis jetzt nur Selena und Linda. (In Lindas Fall geht es um den Großvater, der ihr ein sozialer Vater ist.) Diese Pflege übernehmen sie selbst. Alice fürchtet sich vor der Zeit, in der ihre Eltern von der Stütze zu gebrechlichen, pflegebedürftigen Men-

⁵⁶ Zum einen hat nicht jede Mutter im Sample eine verständnisvolle Führungskraft. Zum anderen wird nicht klar, wie umfassend diese Zugeständnisse an die Frauen tatsächlich sind. In den Interviews wurde nicht tief darauf eingegangen, worin genau die Flexibilität besteht und unter welchen Bedingungen die Frau überhaupt arbeitet. Beispielsweise ist Teilzeitarbeit eine absolute Seltenheit. Ich habe während meines Aufenthaltes nur von einem einzigen Arbeitnehmer in Teilzeit gehört. So kann davon ausgegangen werden, dass die Frauen grundsätzlich mindestens vierzig Stunden pro Woche arbeiten – Frauen in Führungspositionen wesentlich länger. Eine Managerin sprach von siebzig Stunden Erwerbsarbeit neben ihrem ‚family job‘.

schen werden. Finanzielle Unterstützung der Eltern durch erwerbstätige Kinder scheint weit verbreitet zu sein, wie in Fußnote 48 beschrieben. Dadurch kann ökonomisches Kapital zur Steigerung des sozialen wie auch des symbolischen Kapitals eingesetzt werden: Man ist in ein familiäres Netzwerk eingebunden und kann diese Familie darüber hinaus versorgen.

Tatsächlich ließen sich im Rahmen dieser Forschung keine weiteren Strategien finden, die die Frauen auf kollektiver Ebene teilen. Aber auch das kann als ein wichtiges Ergebnis bewertet werden.

Das aktuelle Kapitel zeigte, was sich bei den Frauen aus den Umständen bis jetzt ergeben hat. Darüber hinaus wäre es interessant zu wissen, wie die Individuen nun weiter verfahren wollen und wie sie ihre Handlungsspielräume nutzen.

6 PERSPEKTIVEN FÜR DIE HIGH VOLTAGE WOMEN

Die Ideale der Frauen wurden beschrieben; die Bedingungen, unter denen sie Leben und Arbeit vereinbaren auch, genauso wie ihre Strategien für das Bewältigen der Anforderungen aus beiden Bereichen. Die Konstellationen, die sich daraus für die Frauen ergeben, wurden im Kapitel 5.3 aufgezeigt. Nun stellt sich noch die Frage: *Welche Perspektiven ergeben sich daraus?* Mit anderen Worten: Was bleibt den Frauen an Handlungsmöglichkeiten?

Die Frauen haben zum Zeitpunkt der Interviews sehr unterschiedliche Voraussetzungen. Daher sind auch ihre Ausrichtungen und weiteren Möglichkeiten vielseitig. Während erfolgreiche Frauen ihre Position weiter sichern, kämpfen andere sich weiter hoch. Dabei mühen sich Letztere im schlimmsten Fall ohne Aussicht auf Erfolg ab. Das kann zur Resignation führen oder lädt dazu ein, aktiv nach Alternativen zu suchen. Diese lassen sich firmenintern wie -extern, aber auch im Privatleben finden. Nicht immer sind die Perspektiven der Frauen klar voneinander abgrenzbar. Vielmehr bedingen sie sich gegenseitig. Beispielsweise konnte die Resignation mehrfach in Kombination mit einem Rückzug ins Private beobachtet werden.

6.1 HOHE POSITIONEN WEITER SICHERN

Nach dem biblischen Prinzip ‚wer hat, dem wird gegeben‘ funktioniert auch das von mir untersuchte Feld der Elektro- und Halbleiterindustrie in Malaysia. Die Frauen, die weit oben in der Hierarchie des Feldes angekommen sind, haben im Spiel der Macht wesentlich mehr Chips zur weiteren Verfügung. Verglichen mit anderen Frauen in der Elektro- und Halbleiterindustrie sind sie dementsprechend erfolgreich und definieren sich auch als Gewinner. Doch auch auf diesem hohen Level gibt es Unterschiede und Machtkämpfe, sodass die Frauen sich auf das weitere Sichern ihres Erfolges konzentrieren müssen. Da Alice und Gina ihren Bereich erst kürzlich übernommen haben, ist es für die beiden Frauen wichtig, ihre Position zu festigen. Bei Gina wird die Mehrung des sozialen Kapitals dabei im Vordergrund stehen. Sie sagt, es sei ihr Ziel, als Führungskraft akzeptiert zu werden. (Das bedeutet im Umkehrschluss: Sie ist es noch nicht.) Zudem betont sie, dass es wichtig ist, das Vertrauen innerhalb des Teams zu stärken, um die Abteilungsziele zu erreichen. Welche Zerwürfnisse vorliegen und wie sie die Hindernisse für eine gute Zusammenarbeit aus dem Weg räumen will, behält sie für sich.

Alice äußert keine derartigen Herausforderungen. Sie betont jedoch indirekt, wie sehr sie sich nun anstrengen muss, um die erarbeitete Position zu sichern. Bei ihr ist vermutlich der ehrgeizige Habitus das Erfolgsrezept. Sie muss also vor allem eines tun: weiter hart arbeiten wie bisher. Selena legt ihr Augenmerk darauf, dass sich ihr Machtbereich nicht wieder schmälert.⁵⁷ Dabei demonstriert sie Gelassenheit. Sie sagt, es gehe ihr nicht mehr um einen ‚Aufstieg um jeden Preis‘. Sie hat einen Status erreicht, in dem sie von Selbstverwirklichung, Freude am Schaffen und Harmonie angetrieben wird und nicht mehr mit Geld und Einfluss motiviert ist:

⁵⁷ Siehe das Beispiel der Übernahme durch die jüngere Kollegin

Selena: „If I achieve something I feel really good deep inside. It doesn't have to be monetary for me personally. For others it's different. Maybe they[...] want to see some monetary gain or whatever. For me it's the personal satisfaction that I get.”

Bei allen Managerinnen geht es darum, einen Beitrag zu leisten: Entweder um noch weiter aufzusteigen oder zum Zweck der eigenen Selbstverwirklichung. In jedem Fall soll dieser eigene Beitrag aber möglichst hoch und wertvoll sein. Das bedeutet nahezu selbstverständlich auch so viel wie möglich zu geben. Mein Eindruck war, dass die Frauen auf Managementebene eine Gemeinsamkeit mit den Interviewpartnerinnen auf dem niedrigsten Hierarchielevel verbindet: Eine hohe Belastung, welcher der Mittelbau nicht ausgesetzt zu sein scheint. Während die Belastung des Managements eher auf Seiten der Erwerbstätigkeitssphäre zu finden ist, lassen sich die Belastungen der niedriggestellten Interviewten tendenziell eher im privaten Bereich verorten. Die Belastung des Managements rührt meines Erachtens aus der extensiven Ausbeutung ihrer Arbeitskraft für den eigenen Erfolg, der eng an den Erfolg ihres Unternehmens geknüpft ist. Demgegenüber hat die Belastung der Frauen auf den niedrigeren Hierarchieebenen eher eine psychologische, wortwörtlich ‚existenzielle‘ Komponente: die ständige Sorge, mit den geringen Möglichkeiten (Kapital) nicht über die Runden zu kommen. Bourdieu würde das als den Überlebenskampf der niedrigsten Klasse beschreiben, während die ManagerInnen, die Dominanten im Feld, ihre Positionen weiter gegen die HäretikerInnen sichern.

6.2 WEITERKÄMPFEN MIT WENIG AUSSICHT AUF ERFOLG

Kommen wir zu Bourdieus HäretikerInnen: den Menschen im Feld, die ihre Lebensenergie darauf verwenden, innerhalb des Feldes aufsteigen. Auffallend war für mich, dass alle Managerinnen einmal zu den HäretikerInnen gehörten. Alle kommen aus ärmeren Verhältnissen, oftmals vom Land und machten ihren Weg in den wachsenden urbanen Zentren. Insofern unterscheiden sie sich biografisch in dieser Hinsicht kaum von den anderen Frauen im Sample. Doch nicht alle können aufsteigen. Das ist in erster Linie dem hierarchischen, pyramidenförmigen Aufbau der Unternehmen geschuldet. Nur ein paar wenige steigen tatsächlich auf, während bei den anderen die Häresie zum Lebensmotto werden kann – sofern sie sich nicht dafür entscheiden, auszusteigen, zu resignieren oder sich zufriedenzugeben.

Linda gehört zu diesen HäretikerInnen: denen, die weiterkämpfen, obwohl die Aussicht auf Erfolg und Aufstieg gering sind. Sie sagt, sie würde sich nicht als erfolgreich beschreiben, weil sie viele ihrer Ziele bis heute nicht erreicht hat. Sie definiert (Miss-)Erfolg sehr eindeutig an Beförderungen und an der Position innerhalb der Unternehmenshierarchie. Dabei sieht sie sich stark im Wettbewerb mit anderen.

Linda: „I don't see myself as successful yet. [...] I got my degree but I still have to prove that..., why should they, you know, promote me.”

Einstweilen arrangiert sie sich mit der Situation. Sie hat sich vorgenommen, weiterzumachen und durchzuhalten – in der Hoffnung, dass irgendwann der Erfolg (die Beförderung) kommt. Auch in Lay Pongs Biographie findet sich dieses Weiterkämpfen mit wenig Aussicht auf Erfolg häufig: Beispielsweise als sie Überstunden für einen kranken Kollegen macht, der dann an

ihrer Stelle befördert wird. Kurz vor dem Interview stichelte ihre Chefin, indem sie fragt: „*When will you resign?*“, womit sie Lay Peng signalisiert, dass sie hier nicht weiterkommen wird, auch wenn sie einen Master nebenbei abgeschlossen hat und für ihre aktuelle Tätigkeit überqualifiziert ist. Lay Peng kann weiter die Strategie der Häresie wählen oder sich Alternativen suchen.

6.3 ALTERNATIVEN SUCHEN

Dass Arbeitnehmerinnen wie Lay Peng sich nach Alternativen umsehen werden, liegt nahezu auf der Hand. Ob sie bei einer anderen Firma oder gar in einer anderen Industrie ihren Zielen näherkommen, ist offen, da auch dort Strukturen und Gesetze zugrunde liegen. Doch immerhin bleibt diese Option für enttäuschte Frauen. Neben beruflichen Alternativen bleiben auch vielfältige Perspektiven im privaten Bereich.

6.3.1 Ausweichen auf anderes Feld / Unternehmen

Nachdem Lay Peng bei ihrem aktuellen Arbeitgeber nicht weiterkommt, erwägt sie den Wechsel in ein anderes Feld, also zu einem anderen Unternehmen. Den Fokus mehr auf das Familienleben zu legen, ist nicht ihr Anliegen. Es geht ihr darum, die Karriereleiter emporzusteigen. Sie sagt, sie sei frustriert und in der Arbeit stark unterfordert. Das Unternehmen bietet ihr trotz des Masterabschlusses keine Aufstiegsmöglichkeiten. Aus diesem Grund bewirbt sie sich nun außerhalb der Firma.

Für Lay Peng hat sich eine bestimmte Strategie bewährt: Ihren neuerworbenen Bildungsabschluss nimmt sie stets zum Anlass, um bei den Führungskräften vorstellig zu werden und ein höheres Gehalt einzufordern. Für sie geht ein höherer Bildungsabschluss also stets mit der Erwartung einher, dass sich nun auch ihre Position im Gefüge verändern muss. Wenn ihr der Aufstieg verwehrt bleibt, räumt sie das Feld und greift auf externe Möglichkeiten zurück.

Lay Peng: „I think this is quite logic. I don't think I'm crazy, because everyone is looking for better offers, right? If they have no opportunity here, they'll definitely go other place, right?“

Derzeit führt sie wieder Bewerbungsgespräche mit anderen Arbeitgebern.

Bei Mei Fung, einer anderen Frau mit unerfüllten Karriereambitionen, verbindet sich der Wunsch zum Wechsel stark mit dem Wunsch der Familiengründung mit ihrem Partner in einer anderen Stadt. Problematisch dabei ist, dass häufige Wechsel des Arbeitgebers als ‚instabil‘ und negativ interpretiert werden. Dieser Zusammenhang kann vor allem für Frauen, die Führungsverantwortung übernehmen wollen, zum Problem werden: Gerade Stabilität gilt als wichtiger Wesenszug, um Verantwortung übertragen zu bekommen. Norma Mansor, die zu geschlechts- und kulturtypischen Verhaltensweisen von Managerinnen in Malaysia forschte, sieht in dieser Taktik noch einen weiteren Fallstrick: Ihren Ergebnissen nach basiert Vertrauen, das elementar für die Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und Mitarbeiterinnen ist, nicht nur auf den Kompetenzen der Führungskraft. Vielmehr kommt es auf die Beziehungszeit und -qualität an, also darauf, wie lange die untergeordnete Person ihre Führungskraft schon kennt und wie sehr sie von dieser früher unterstützt wurde. Wechseln Frauen nun das Unternehmen, beispielsweise, weil sie ihren beruflichen Zielen nicht näher-

kommen oder ihrem Partner nachfolgen, kappen sie nicht nur langjährige Beziehungen innerhalb einer Organisation. Sie müssen zudem durch langjährige Beziehungsarbeit ein neues Netzwerk innerhalb der neuen Firma aufbauen. Dies bedeutet eine hohe Investition in soziales Kapital (Mansor 1994: 111).

Oftmals muss die Firma nicht gewechselt werden, um sich beruflich zu verändern. Interne Stellenausschreibungen können einen Wechsel ermöglichen. Dabei verbleibt man zwar im gleichen Unternehmen, doch die Aufgaben, die Verantwortungen und die Abläufe, in die man eingebunden ist, können dabei stark variieren. So ein interner Wechsel könnte beispielsweise Linda eine neue Perspektive geben. Sie ist aktuell nicht zufrieden in ihrer Tätigkeit als Ingenieurin, gleichzeitig richtet sie aber Erwartungen an ihre Karriere. Sie erwägt aus diesem Grund einen solchen Wechsel:

Linda: „I don't want to be in the engineering world for this long. I mean, of course, I love it, but I still love management more. So maybe I see myself in management in the future.“

6.3.2 Fokus auf Privatsphäre

Den Fokus auf die Privatsphäre zu legen, kommt im untersuchten Feld nur für Frauen in Frage, die finanziell abgesichert sind. Doch die finanzielle Absicherung ist nicht das einzige Entscheidungskriterium. Entscheidend ist auch, ob sie beruflich Erfolg haben oder nicht. Fehlen Anerkennung, Herausforderungen oder die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung im Beruf, steckten sich die Interviewpartnerinnen private Ziele. Interessanterweise kam diese Option nur für Frauen auf dem Exempt-Level in Frage, also für solche, die im Mittelbau der Organisation tätig sind. Eine mögliche Erklärung hierfür wäre, dass Frauen auf niedrigeren Hierarchieebenen einen Rückzug ins Privatleben nicht erwägen, da sie es sich schlichtweg finanziell nicht leisten können. Sie *müssen* arbeiten. Frauen auf höheren Levels fokussieren sich stärker auf ihre Erwerbsarbeit. Sie sind dort erfolgreich und bekommen die Anerkennung, die sie brauchen, um zufrieden zu sein. Ein Rückzug aus dem Feld würde Verbindungen zu Ressourcen aller Art kappen, die ihnen wichtig sind. Ein Ausstieg kommt daher nicht in Frage.⁵⁸

Mei Fung hingegen hat genau diesen Fokus auf die Privatsphäre.

Mei Fung: „I'm also a normal kind of lady. I also want a family of my own in future and, of course, a career to balance up. [...] And also, probably a career which [...] is more related to what I've studied.“

Für sie ist die Karriere vor allem dazu da, noch etwas anderes neben den Aktivitäten im Privaten zu haben („*balance up*“). Das liegt nicht nur daran, dass sie derzeit sich mit etwas fachfremden beschäftigt, das sie nicht interessiert. Vielmehr ist diese Idee in ihren geschlechter-spezifischen Rollenvorstellungen verankert: Frauen haben andere Karrieren als Männer.

⁵⁸ Frauen, die ausgestiegen sind, weil sie genügend Rücklagen gebildet hatten und denen Anerkennung im Beruf wenig bedeuteten, sind nicht im Sample enthalten. Das ist auch nicht weiter problematisch, da ich mich mit Frauen auseinandersetze, die in diesem Feld der Elektro- und Halbleiterindustrie erwerbstätig sind.

Mei Fung: „[C]ertain ladies [...] do not work outside. You know, they work for the family. They build their family, the husband works, you know, these are the typical kind of ladies. Their career would be a family itself. They do all these household jobs, you know, teach their kids and are there for them. I think this is also path of a woman's career in life. And not only working for money in an organization.”

Sie will es ähnlich halten. Im Grunde arbeitet sie auf eine Familiengründung hin:

Mei Fung: „I have a plan! Because my partner graduated one year later than me, so we are giving each other time to build up our foundations. Funds. Before we can set up something in City A [anonymisiert H.H.]... Because in City A we have high cost of living, so foundations will be needed. And it's only one year, since he started working. So I think we'll need a few more years to go. Same for me. So, we'll probably buy a house there, then he will continue what he's doing and I'll look for another opportunity.”

Derzeit ist ihr Standort gut zum Geldverdienen. Doch über kurz oder lang will sie ihrem Mann nachziehen und eine Familie gründen. Sie hat weiterhin vor, eine Karriere zu verfolgen, um kein einseitiges Leben zu führen. Man kann von einer ‚Ausgleichskarriere‘ sprechen.

Kim See fokussiert sich ebenfalls auf den privaten Bereich.⁵⁹ Insbesondere geht es ihr um Partnerschaft und Familiengründung. Des Weiteren engagiert sie sich in anderen Bereichen, die nicht zur Erwerbstätigkeit gehören.⁶⁰ So ist für sie ihr Engagement als Umweltaktivistin, ihre Gesundheit und die Zufriedenheit mit sich selbst (unabhängig von ihrem beruflichen Schaffen) wichtig. Sie interessiert sich stark für buddhistische Lehren und strebt nach einem harmonischen Zusammenwirken zwischen ihrer Innenwelt (*„internal world“*) und der Umwelt. Kim See arbeitet so viel wie nötig, nicht so viel wie möglich.

Kim See: „If we are talking work-wise, why I am where I am today is because that is what I want to be. That is where I want to be for now.“

Damit gehört sie zu den Frauen, die sich nicht mit Abstrichen in anderen Lebensbereichen und mit ausgefahrenen Ellenbogen zu den Spitzenpositionen hochkämpfen wollen. Sie strebt nach Balance, ohne dabei unter dem Erwartungsdruck verschiedener Bereiche zu leiden.

6.4 RESIGNATION UND AUFGABE

Kommt eine Interviewpartnerin auch nach langem, intensivem Bestreben ihren Idealen und Zielen nicht näher, folgt die Resignation. Diese kann mit einem stärkeren Fokus auf den privaten Bereich Hand in Hand gehen (Mei Fung), muss aber nicht (Ling Ling). Auch eine Kom-

⁵⁹ Der Anteil am Interview, bei dem es um Privates geht (Familiengründung, Beziehung und Partnerschaft, Interessen außerhalb der Arbeit), ist deutlich höher als der berufsbezogene Teil. Zudem ist sie diejenige, die das Interview immer wieder in diese Richtung leitet.

⁶⁰ Dabei können nicht alle ihre Aktivitäten gänzlich im privaten Bereich verortet werden. Ob diese Aspekte wirklich in den privaten Bereich fallen, ist sehr fraglich. Gerade ihr Engagement als Umweltaktivistin, kann vielmehr als soziopolitisches Engagement interpretiert werden. Hier gerät das Konzept der doppelten Vergesellschaftung an seine Grenzen.

bination mit dem Ausweichen auf ein anderes Feld ist denkbar (Lay Peng). Dabei geht eine ‚innere Kündigung‘ quasi der offiziellen Kündigung voraus.

Der Prozess läuft bei den betroffenen Frauen ähnlich ab: Zunächst versuchen die Frauen, in eine höhere Position aufzusteigen. Dieses Ziel wird entweder nur teilweise oder nicht im gewünschten Zeitrahmen oder gar nicht erreicht. Besonders zermürend ist es für die Frauen, die sich wortwörtlich jahrelang bemüht haben und oftmals Ziele im Privaten den Karrierebestrebungen untergeordnet haben. Fehlen also langfristig Anerkennung und ersehnte Aufstiegsmöglichkeiten, folgt nahezu konsequent die Resignation. Die Option, in anderen Bereichen Anerkennung zu erlangen bzw. sich in der Familie einzubringen und dort zu wirken, wird dabei attraktiv. Sie kann als Katalysator für den Ausstieg aus dem aktuellen Arbeitsumfeld interpretiert werden. Verbunden mit dem Aufgeben sind Schuldzuweisungen. Entweder geben die Interviewten den Strukturen der Organisation, der direkten Führungskraft oder sich selbst die Verantwortung für das Misslingen. In jedem Fall fühlt sich die Betroffene als nicht erfolgreich; als Verliererin.

Ling Lings Frust über die Ungerechtigkeit des Systems und ihre konstant schlechte Arbeitssituation sind im Fokusgruppeninterview und auch im Einzelinterview unüberhörbar. Später wird deutlich, dass sie sich damit abgefunden hat, dass sie mit ihrem Bildungshintergrund, ihrer jetzigen Position und ihren über fünfzig Jahren kaum mehr Aufstiegsmöglichkeiten hat. Daher hat sie sich in den letzten Jahren andere Felder gesucht, in denen sie reüssieren kann: Sie entwickelt ihre eigenen Hobbies, treibt viel Sport und tanzt.

Lay Peng sieht sich ebenfalls als Opfer des Systems. Im Konkreten macht sie ihre direkte Vorgesetzte dafür verantwortlich, weil diese ihr angeblich keine Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten bietet. Als ich sie frage, wer ihrer Karriere Grenzen setzt, antwortet sie – wie aus der Pistole geschossen:

Lay Peng: „The boss! If they don't want you, they will simply say, you are not good. But one thing I do not understand is, why is the person keeping on saying: ‚No good, no good, no good.‘ Why doesn't she allow you to change?“

Ob ihre Führungskraft sie tatsächlich an einer Weiterentwicklung hindert oder ob sie aus anderen Gründen nicht weiterkommt, konnte ich mit meinen Möglichkeiten im Rahmen der Feldforschung nicht nachvollziehen.

Es bleibt zu erwähnen, dass nicht jede Resignation auf ein Abstellgleis führt. Stillstand bedeutet auch Zeit für Reflexion und für Erholung. Gerade in diesen Phasen kann der Wunsch nach Umorientierung und Veränderung geweckt werden und die Betroffene zu lebensverändernden Entscheidungen anregen. Das Aufgeben in einem Bereich kann Ressourcen für andere Bereiche freisetzen.

7 FAZIT

In der Arbeit wurde auf die Ideale und Ziele der Frauen eingegangen: Eine Balance zwischen der Sphäre des Privaten und der Erwerbstätigkeit ist allen wichtig. Darüber hinaus teilen die Frauen neben individuellen Erfolgsdefinitionen und Zielen auch neun verschiedene Kriterien für ein erfolgreiches (Privat-)Leben und Arbeiten. Auch wenn alle Interviewpartnerinnen danach streben, erreichen noch lange nicht alle das Ideal der doppelt erfolgreichen Frau. Darum wurden Faktoren für Erfolg bzw. Misserfolg benannt. Dabei ließen sich verschiedene Bedingungen in Hinblick auf den Habitus, die verschiedenen Kapitalarten und auf die Position im Feld finden. An diese Vorgaben und Bedingungen geknüpft, verfolgen die Frauen dann unterschiedliche Strategien. Die Zusammenhänge, die zu (Miss-)Erfolg führen, sind nicht immer durchleuchtbar. Oftmals bleibt unklar, welche Kapitalart oder welcher Aspekt des Habitus für das jeweilige Vorankommen entscheidend war. Die Frauen teilen nur ein paar wenige Strategien, beispielsweise wenn es nach der Geburt ihrer Kinder um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Dass sich die Frauen sonst sehr unterschiedlich im Feld bewegen, ist auch der Heterogenität der Gruppe geschuldet. Dadurch ergeben sich auch verschiedene Perspektiven für die Frauen: So bleibt den Erfolgreichen, ihre Position weiter zu sichern, während andere sich weiter nach oben kämpfen, oftmals ohne Aussicht auf großen Erfolg. Dieses führt entweder zu Resignation oder zum Ausweichen auf einen anderen Unternehmensbereich, eine andere Firma oder eine andere Branche. Eine weitere Alternative ist das Ausweichen bzw. der Rückzug in andere Bereiche, womit vor allem das Familienleben der Frauen gemeint ist.

Abschließend stellen sich die Fragen: Was bedeuten die Ergebnisse dieser Feldforschung für die Frauen, für das konkrete Feld und für die malaysische Gesellschaft? Welche Erkenntnisse liefert die Feldforschung zur Anwendbarkeit von Bourdieus Theorien in der Praxis?

7.1 ABSCHLUSSREFLEXION ZUR THEORETISCHEN GRUNDLAGE

Bourdies Kapitalarten waren meines Erachtens im Kontext dieser Feldforschung sehr gut geeignet, um Bedingungen für Aufstieg und Erfolg aufzuzeigen. Sie boten insofern eine gute Grundlage, um die Dynamiken in diesem Feld herauszuarbeiten.

Auch wenn die Theorie mit Kapitalarten, Habitus und Feld sehr umfassend ist, bleiben auch Lücken. Beispielsweise kann Bourdieus Habitus Theorie zunächst nicht erklären, wie die Managerinnen in derart hohe Positionen kommen konnten, obwohl sie mit den anderen Frauen im Sample einen ähnlichen Hintergrund teilen: Fast alle Frauen kommen aus ärmlichen, ländlichen Gebieten.

Das Arbeiten mit Bourdieus Feldbegriff hingegen war in dieser Forschung eher schwierig, da das Handeln der Akteure im Feld von vielen Bedingungen mitbestimmt wird, die weit außerhalb des Feldes liegen. Die Unterstützung der Familie, staatliche Regulationen, die Ausbildung an Universitäten usw. sind entscheidende Aspekte, die eindeutig nicht dem Feld der Elektro- und Halbleiterindustrie zuzuordnen sind und dennoch die Position der Einzelnen massiv beeinflussen. Mit einem relativ klar abgegrenzten und eigenständigen Feld zu arbeiten war im Fall dieser Forschung daher, neben allen Vorteilen, auch problematisch.

Ähnlich verhält es sich mit dem Konzept der doppelten Vergesellschaftung. Es erwies sich als sinnvoll, mit dem Konzept zu arbeiten. Zum einen, weil sich die Arbeitswelt und die Sphäre des Privaten in meinem Forschungsfeld sehr stark in ihrer Struktur unterscheiden, zum anderen, weil die beiden Bereiche in meinem Forschungsfeld (noch) stark voneinander getrennt sind. Das wird nicht nur in den Einzelinterviews, sondern auch in den Fokusgruppeninterviews deutlich. Gleichzeitig stößt man bei dieser Kategorisierung in der Empirie an Grenzen, beispielsweise, wenn sich Aktivitäten weder dem einen, noch dem anderen Bereich zuordnen lassen, wie etwa Sport oder das Leben von Spiritualität.

7.2 HANDLUNGSSPIELRÄUME ANDERER AKTEURE

Die Arbeit dürfte umfassend gezeigt haben, wo Frauen aufgrund ihrer doppelten Vergesellschaftung im untersuchten Feld verortet sind. Aus den Erkenntnissen ergeben sich Handlungsspielräume. Diese betreffen jedoch keineswegs nur die Frauen. Es gibt eine Reihe anderer Akteure, die in diesem Zusammenhang ihren Handlungsspielraum erkennen können. Beispielsweise kann sich der malaysische Staat mit Regelungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen.

Auch die Unternehmenskultur kann das Leben und Arbeiten der Angestellten maßgeblich und ganz konkret positiv beeinflussen – z.B. in Form von familienfreundlichen Arbeitszeiten. In meinem Forschungs- und Arbeitsumfeld wurde immer wieder der Mehrwert von familienfreundlichen Maßnahmen diskutiert. Sie mussten stets durch ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg legitimiert werden. Dieser Mehrwert kann mit einer höheren Arbeitszufriedenheit, Motivation und Leistung der Mitarbeiterinnen begründet werden und dürfte so auch Menschen überzeugen, die in erster Linie in wirtschaftlichen Zusammenhängen denken. Besonders viel Spielraum sehe ich bei den Partnern und Ehemännern, die ihren Frauen oftmals beruflich gleichgestellt sind und deren Beitrag am Familienleben dennoch gering ist bzw. sich auf die Rolle des Brotverdieners beschränkt.

7.3 CHANCEN FÜR DIE HIGH VOLTAGE WOMEN

Was bedeuten die Ergebnisse dieser Feldforschung für meine Interviewpartnerinnen im Konkreten? Es konnten Problemfelder aufgedeckt und analysiert werden. Zugrundeliegende Strukturen, gängige Strategien und Abläufe wurden (weiter) sichtbar gemacht. Ein erwünschter Nebeneffekt der Forschung wäre, dass die interviewten Personen durch meinen Input ihren Handlungsspielraum weiten können. Die Forschungsergebnisse bieten den Frauen die Möglichkeit zu reflektieren, wie und mit welchen Kapitalarten sie das Spiel der Macht im Feld spielen. Gegebenenfalls können sie zukünftig ihre Kapitalsorten gezielter einsetzen, sodass sie sich dabei nicht an die Grenze ihrer Belastbarkeit bringen. Bourdieu selbst vertrat zwar die Ansicht, dass der Mensch determiniert sei und sein Handeln meist unbewusst vollziehe, gleichzeitig war er Zeit seines Schaffens motiviert, Machtstrukturen aufzudecken, um Benachteiligten Handlungsspielräume zu eröffnen.

Dass Malaysia in die Reihe sogenannten asiatischen Tiger aufstieg, sehen viele WissenschaftlerInnen in seiner weiblichen Arbeitskraft begründet (Ong 1987: 143ff., Ng et al. 2006: 108). Cecilia Ng, Maznah Mohamad und Beng Hui Tan formulieren es treffend:

„Indeed the so-called success of the Malaysian economy, where the electrical and electronics industries have consistently been the major export earners, has been built on the back of low-waged woman labour“ (Ng et al. 2006: 108).

Seit dieser Analyse sind fast drei Dekaden vergangen. Die Arbeitsverhältnisse haben sich verändert und der Lebensstandard meiner Interviewpartnerinnen hat sich – verglichen mit dem ihres Elternhauses – enorm verbessert. Sie sind besser ausgebildet als ihre Eltern, fahren mit dem Auto in die Arbeit und haben relativ gut bezahlte Jobs in den Städten. Manche bekleiden Führungspositionen und sind an strategischen Entscheidungen ihres Unternehmens maßgeblich beteiligt. Doch sie zahlen dafür einen hohen Preis. Denn gleichzeitig sind sie es, die in vollem Umfang die Verantwortung für das häusliche Wohl tragen. Bei der Geburt eines Kindes stellt sich die Frage nach der Vereinbarkeit allein der Frau, nicht dem Mann. Die Frau kann die Erziehung ohne schlechtes Gewissen in vollem Umfang an ihre Mutter oder an professionelle Hilfe delegieren, aber es bleibt in ihrer Verantwortung.

Die Frauen, die mir Einblicke in ihr Leben gaben, leben tatsächlich in einem Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie. Was es braucht, um diesen Spagat hinzubekommen, hat diese Arbeit über Erfolgsfaktoren und Strategien am Beispiel von Frauen in der Elektrobranche gezeigt. Es wurde deutlich, dass die doppelte Vergesellschaftung eine Belastung ist und dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Frauen zur persönlichen Zerreissprobe werden kann.

Derzeit gelingt es den High Voltage Women nicht, die extreme Spannung zwischen Berufswelt und Familie abzubauen. Trotz ihres enormen Einsatzes schaffen es diese ‚Powerfrauen‘ nicht, mehr Unterstützung einzufordern – sei es von ihrem Partner, von Seiten der Arbeitgeber oder vom malaysischen Staat. Auch diese Generation erwerbstätiger Frauen zahlt mit ihrer eigenen Ausbeutung weiter den Preis für den globalen Aufstieg Malaysias.

LITERATURVERZEICHNIS

- Abdullah, Asma. 1994. Leading and Motivating the Malaysian Workforce. *Malaysian Management Review* 29 (3): 24–41.
- Bankenverband. 2013. *Währungsrechner*. <http://bankenverband.de/service/waehrungsrechner> [Zugriff 1.9.13].
- Baumgart, Franzjörg. 2008. Pierre Bourdieu: Die verborgenen Mechanismen der Macht. In: *Theorien der Sozialisation: Erläuterungen - Texte - Arbeitsaufgaben*. 4, durchgesehene Auflage. Franzjörg Baumgart, Hg. S. 199–252. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Becker-Schmidt, Regina. 2010. Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In: *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie*. 3., erweiterte und durchgesehene Auflage. Ruth Becker und Beate Kortendiek, Hg. S. 65–74. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Behnke, Cornelia und Michael Meuser. 2005. Modernisierte Geschlechterverhältnisse: Entgrenzung von Beruf und Familie bei Doppelkarrierepaaren. In: *Entgrenzung von Arbeit und Leben: Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. 2., verbesserte Auflage. Karin Gottschall und Günter Voß, Hg. S. 285–306. München [u.a.]: Hampp.
- Bourdieu, Pierre. 1989. Antworten auf einige Einwände. In: *Klassenlage, Lebensstil und kulturelle Praxis: Beiträge zur Auseinandersetzung mit Pierre Bourdieus Klassentheorie*. Klaus Eder, Hg. S. 395–410. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- . 1996. On the Family as a Realized Category. *Theory, Culture & Society* 13 (3): 19–26.
- . 2003a. Das symbolische Kapital. In: *Absolute Pierre Bourdieu*. Joseph Jurt, Hg. S. 211–216. Freiburg: Orange Press.
- . 2003b. Die drei Formen des kulturellen Kapitals. In: *Absolute Pierre Bourdieu*. Joseph Jurt, Hg. S. 95–102. Freiburg: Orange Press.
- . 2003c. Über die Eigenschaft von Feldern: Vortrag an der École normale supérieure für eine Gruppe von Philologen und Literaturhistorikern, November 1976. In: *Absolute Pierre Bourdieu*. Joseph Jurt, Hg. S. 122–128. Freiburg: Orange Press.
- . 2005. [1992] Die verborgenen Mechanismen der Macht. In: *Schriften zu Politik und Kultur 1*. Margareta Steinrücke, Hg. S. 13–175. Hamburg: VSA-Verlag.
- . 2012 [1987]. *Die feinen Unterschiede: Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. 22. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre et al. 1981 [1973]. Titel und Stelle: Über die Reproduktion sozialer Macht. Frankfurt am Main: Europäische Verlagsanstalt.
- . 2002 [1998]. Der Einzige und sein Eigenheim. In: *Schriften zu Politik und Kultur 3*. Margareta Steinrücke, Hg. S. 19–239. Hamburg: VSA-Verlag.
- Branine, Mohammed. 2011. Managing across cultures: Concepts, Policies and Practices. London [u.a.]: Sage.
- Carduck, Christian. 2001. Sourcing from Asia: The Case of Singapore and Hong Kong as a hub for international procurement activities of MNCs in the Electronics industry. In: *New Developments in Emerging Asia: Business Opportunities in new Markets and Technology*. Choy Chong Li, Hg. S. 122–144. St. Gallen: St. Galler Business Books & Tools.
- Cassens, Manfred et al. 2003. Work-Life-Balance: Wie Sie Berufs- und Privatleben in Einklang bringen. München: Deutscher Taschenbuch Verlag.

- Couldry, Nick. 2005. The Individual Point of View: Learning from Bourdieu's The Weight of the World. *Cultural Studies? Critical Methodologies* 5 (3): 354–372.
- Daniels, Timothy. 2005. *Building Cultural Nationalism in Malaysia: Identity, Representation, and Citizenship*. New York [u.a.]: Routledge.
- Embong, Abdul Rahman. 2002. *State-led Modernization and the New Middle Class in Malaysia*. Basingstoke [u.a.]: Palgrave.
- Engler, Steffani. 2010. Habitus und sozialer Raum: Zur Nutzung der Konzepte Pierre Bourdieu in der Frauen- und Geschlechterforschung. In: *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie*. 3., erweiterte und durchgesehene Auflage. Ruth Becker und Beate Kortendiek, Hg. S. 257–268. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Florian, Michael und Frank Hillebrandt. 2006. Einleitung: Soziologische Praxistheorie und die neue Wirtschaftssoziologie. In: *Pierre Bourdieu, neue Perspektiven für die Soziologie der Wirtschaft*. Michael Florian und Frank Hillebrandt, Hg. S. 7–18. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Fuchs-Heinritz, Werner und Alexandra König. 2011. *Pierre Bourdieu: Eine Einführung*. 2., überarbeitete Auflage. Konstanz: UVK.
- Garsombke, Diane und Thomas Garsombke. 1993. Malaysia. In: *Managers and National Culture: A Global Perspective*. Richard Peterson, Hg. S. 377–404. Westport (Conneticut) [u.a.]: Quorum.
- Gonzalez, Heather und Jeffrey Kuenzi. 2012. *Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM) Education: A Primer*. <http://www.fas.org/sgp/crs/misc/R42642.pdf> [Zugriff 1.9.13].
- Gottschall, Karin und Günter Voß. 2005. Entgrenzung von Arbeit und Leben: Zur Einleitung. In: *Entgrenzung von Arbeit und Leben: Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. 2., verbesserte Auflage. Karin Gottschall und Günter Voß, Hg. S. 11–36. *Arbeit und Leben im Umbruch* 5. München [u.a.]: Hampp.
- Hakim, Catherine. 2011. *Erotisches Kapital: Das Geheimnis erfolgreicher Menschen*. Frankfurt am Main: Campus.
- Hauser-Schäublin, Brigitta. 2008. Teilnehmende Beobachtung. In: *Methoden und Techniken der Feldforschung*. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Bettina Beer, Hg. S. 35–58. Berlin: Reimer.
- Hausmann, Ricardo et al. 2012. *The Global Gender Gap Report 2012*. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf [Zugriff 1.9.13].
- Herlyn, Gerrit et al. 2009. Ethnographische Arbeitskulturen-Forschung und Entgrenzungsprozesse. In: *Arbeit und Nicht-Arbeit: Entgrenzungen und Begrenzungen von Lebensbereichen und Praxen*. Gerrit Herlyn et al, Hg. S. 9–20. München [u.a.]: Hampp.
- Ismail, Rahmah und Zulridah Mohd. Noor. 2005. Gender Wage Differentials in the Malaysian Manufacturing Sector. *IJUM Journal of Economics and Management* 13 (2): 119–137.
- Jabatan Perangkaan Malaysia (Department of Statistics, Malaysia). 2012a. *Banci Ekonomi 2011 (Economic Census 2011): Pembuatan (Manufacturing)*. http://www.statistics.gov.my/portal/download_Manufacturing/files/BE/BE2011_Manufacturing.pdf [Zugriff 1.9.13].
- . 2012b. *Buku Maklumat Perangkaan Malaysia 2012 (Statistical Handbook, Malaysia 2012)*.

- http://www.statistics.gov.my/portal/download_Handbook/files/BKKP/Buku_Maklumat_Perangkaan_2012.pdf [Zugriff 1.9.13].
- Janshen, Doris und Hedwig Rudolph. 1987. *Ingenieurinnen: Frauen für die Zukunft*. Berlin [u.a.]: De Gruyter.
- Joseph, Cynthia. 2003. Theorisations of Identity and Difference: Ways of being Malay, Chinese and Indian schoolgirls in a Malaysian secondary school. Unpublished Ph. D. thesis, Monash University, Clayton.
- . 2008. Ethnicities and Education in Malaysia: Difference, Inclusions and Exclusions. In: *The Education of Diverse Student Populations: A Global Perspective*. Guofang Wan, Hg. S. 183–208. New York [u.a.]: Springer.
- Jurt, Joseph. 2003a. Biografie II: Die Entdeckung der feinen Unterschiede. In: *Absolute Pierre Bourdieu*. Joseph Jurt, Hg. S. 65–78. Freiburg: Orange Press.
- . 2003b. Biografie I: Béarn, Paris, Algerien. In: *Absolute Pierre Bourdieu*. Joseph Jurt, Hg. S. 22–32. Freiburg: Orange Press.
- Kastner, Michael, Hg. 2004. *Die Zukunft der Work Life Balance: Wie lassen sich Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit miteinander vereinbaren?* Kröning: Asanger.
- Keddi, Barbara. 2010. Junge Frauen: Vom doppelten Lebensentwurf zum biografischen Projekt. In: *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie*. 3., erweiterte und durchgesehene Auflage. Ruth Becker und Beate Kortendiek, Hg. S. 434–441. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lian, Kwen Fee. 2006. Race and Racialization in Malaysia and Singapore. In: *Race, Ethnicity, and the State in Malaysia and Singapore*. Kwen Fee Lian, Hg. S. 219–233. Leiden [u.a.]: Brill.
- Loose, Renate und Frank Holl. 2010. *Malaysia*. München: Polyglott.
- Mansor, Norma. 1994. Women Managers in Malaysia: Their Mobility and Challenges. In: *Competitive Frontiers: Women Managers in a Global Economy*. Nancy Adler und Fadna Izraeli, Hg. S. 101–113. Cambridge (Massachusetts) [u.a.]: Blackwell.
- Maurer, Andrea. 2006. Wirtschaftssoziologie als soziologische Analyse ökonomischer Felder? Bourdieus Beitrag zur Wirtschaftssoziologie. In: *Pierre Bourdieu, neue Perspektiven für die Soziologie der Wirtschaft*. Michael Florian und Frank Hillebrandt, Hg. S. 127–146. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mayr-Kleffel, Verena. 2010. Netzwerkforschung: Analyse von Beziehungskonstellationen. In: *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie*. 3., erweiterte und durchgesehene Auflage. Ruth Becker und Beate Kortendiek, Hg. S. 351–358. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ng, Cecilia und Maznah Mohamad. 1999. The Management of Technology, and Women, in two Electronics Firms in Malaysia. In: *Positioning Women in Malaysia: Class and Gender in an Industrializing State*. Cecilia Ng, Hg. S. 95–115. Houndmills [u.a.]: Macmillan Press [u.a.].
- Ng, Cecilia et al. 2006. *Feminism and the Women's Movement in Malaysia: An Unsung (R) evolution*. London [u.a.]: Routledge.
- Oechsle, Mechthild. 2010. Work-Life-Balance: Diskurse, Problemlagen, Forschungsperspektiven. In: *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie*. 3., erweiterte und durchgesehene Auflage. Ruth Becker und Beate Kortendiek, Hg. S. 234–243. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Ong, Aihwa. 1987. *Spirits of resistance and capitalist discipline: Factory women in Malaysia*. Albany: State University of New York Press.
- Poser, Märle. 1994. *Weibliche Lebensentwürfe: Zwischen Kontinuität und Bruch*. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Przyborski, Aglaj und Monika Wohlrab-Sahr. 2010. *Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch*. 3. Auflage. München: Oldenburg.
- Rehbein, Boike. 2003. „Sozialer Raum“ und Felder: Mit Bourdieu in Laos. In: *Pierre Bourdieus Theorie des Sozialen: Probleme und Perspektiven*. Boike Rehbein et al, Hg. S. 77–96. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- . 2006. *Die Soziologie Pierre Bourdieus*. 2.Auflage. Konstanz: UVK.
- Rehbein, Boike und Gernot Saalman. 2009. Kapital. In: *Bourdieu-Handbuch: Leben, Werk, Wirkung*. Gerhard Fröhlich und Boike Rehbein, Hg. S. 134–140. Stuttgart: Metzler.
- Schwinge, Brigitte und Susanne Spülbeck. 2002. Unternehmenskultur und Organisationsethnologie: Warum Ethnologen in der Organisationsentwicklung so erfolgreich sind. *EthnologInnen im Beruf* 4 (2): 95-105
- Schwingel, Markus. 2000 [1995]. *Pierre Bourdieu zur Einführung*. 3. Auflage. Hamburg: Junius.
- . 2009 [1995]. *Pierre Bourdieu zur Einführung*. 6., ergänzte Auflage. Hamburg: Junius.
- Sökefeld, Martin. 2008. Strukturierte Interviews und Fragebögen. In: *Methoden und Techniken der Feldforschung*. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Bettina Beer, Hg. S. 143–166. Berlin: Reimer.
- Stark, Jan. 2013. *Malaysia and the Developing World: The Asian Tiger on the Cinnamon Road*. New York [u.a.]: Routledge.
- Stewens, Christiane. 2012. Work-Life-Balance: Realisierungschancen einer guten Idee. In: *Politische Studien: Arbeit und Leben im Einklang*. Hanns Seidel Stiftung, Hg. S. 78–83. München: Negele.
- Südostasiengruppe in der ESG Bochum, Hg. 1983. *Malaysia: Kautschuk oder Elektronik*. Über die neokoloniale Ausbeutung eines reichen Landes. Stuttgart: Alektor.
- Tey, Nai Peng. 2002. The Changing Demographic Situation of Malaysian Chinese. In: *Ethnic Chinese in Singapore and Malaysia: A dialogue between tradition and modernity*. Leo Suryadinata, Hg. S. 45–66. Singapore: Times Academic Press.
- Tong, Chee Kiong. 2006. The Chinese in Contemporary Malaysia. In: *Race, Ethnicity, and the State in Malaysia and Singapore*. Kwen Fee Lian, Hg. S. 95–119. Leiden [u.a.]: Brill.
- Ufen, Frank. 1999. *Praktische Vernunft: Zur Theorie des Handelns*. <http://www.dradio.de/dlf/sendungen/buechermarkt/164196/> [Zugriff 1.9.13].
- United Nations Country Team Malaysia. 2005. *Malaysia: Achieving the Millennium Development Goals. Successes and Challenges*. http://www.un.org.my/upload/MDG_full_report.pdf [Zugriff 1.9.13].
- . 2011. *Malaysia: The millennium development goals at 2010*. http://www.undp.org.my/files/editor_files/files/Malaysia%20MDGs%20report%20clean%200419.pdf [Zugriff 1.9.13].
- US DHS (United States Department of Homeland Security). 2012. *STEM-Designated Degree Program List*. <http://www.ice.gov/doclib/sevis/pdf/stem-list.pdf> [Zugriff 1.9.13].
- Wacquant, Loïc. 1996. Auf dem Wege zu einer Sozialpraxeologie: Struktur und Logik der Soziologie Pierre Bourdieus. In: *Reflexive Anthropologie*. Pierre Bourdieu et al., Hg. S. 17–93. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Wahrenberger, Sybille. 2012. *Deutungsmuster und Verhaltensweisen im multikulturellen Arbeitsumfeld: Spannungsfelder der deutsch-malaysischen Interaktion in Unternehmen*. Köln: WiKu-Verlag.
- Wetterer, Angelika. 2002. Strategien rhetorischer Modernisierung: Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen. *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien* 20 (3): 129–148.

ANLAGEN

Anlage 1: Tabelle Zusammenstellung der Erfolgskriterien

Beruflich erfolgreich ist die Frau, ...	IP 1: Selena	IP 2: Linda	IP 3: Alice	IP 4: Kim See
... deren Position Lern- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie Chancen zur Weiterentwicklung ermöglicht. Diese Chancen werden von ihr auch ergriffen.	Chancen sind immer wieder im Lauf der Biographie gegeben. Diese ergreift sie immer wieder. Beispiele für strategisches Vorgehen in der Karriereplanung werden ebenfalls mehrfach erwähnt.	Die Führungskraft unterstützt sie. Sie macht ihr Studium in Teilzeit neben der Erwerbstätigkeit. Gleichzeitig ist die erwartete Beförderung aber noch nicht vorstatten gegangen.	Sie erzählt von ihren Lernerfahrungen und wie sie dadurch an den aktuellen Job kam. Viele, schnell aufeinanderfolgende karriereschritte in den letzten Jahren.	Aufstiegchancen wären gegeben, diese werden aber von ihr nicht ergriffen - absichtlich, denn sie hat andere Ziele im privaten Bereich. Ein Erklämen der nächsten Karrierestufe hätte einen erheblichen Mehraufwand zur Folge. Sie entscheidet sich dafür, als beruflich weniger erfolgreich wahrgenommen zu werden. Lernen ist ihr zwar wichtig, doch nicht, um berufliches Vorankommen zu garantieren.
... die über ein berufliches Netzwerk verfügt, das sie unterstützt und trägt.	Gegeben. Mehrmals Beispiele im Interview aufgezeigt.	Zwar hat sie einen Chef, der sie stark unterstützt, doch ihre Kollegen machen sexistische Witze und sprechen ihr die Kompetenzen im Bereich Technik ab.	Gegeben. Mehrmals im Interview benannt, v.a. die aktuelle Führungskraft spielt dabei eine große Rolle.	Gegeben. Mehrmals im Interview erwähnt, u.a. Erlebnis, bei der ihr Chef ihr den Arbeitsplatz rettet.
... die sich unverzichtbar macht und deren Leistung für den Erfolg des Unternehmens entscheidend ist. (Beim Arbeiten wird Leistung erbracht. Dieses "Sich-Einbringen" / "Contribution" birgt Sicherheit: Man wird gebraucht und ist nicht vom Stellenabbau bedroht. Die Frau, die sich mit ihrem Engagement einbringt und deren Beitrag wertgeschätzt und belohnt wird, gilt als erfolgreich.)	Betont, dass es ihr Freude macht, ihren Beitrag zu leisten und kann diesen benennen. Ihre Kompetenzen sind wichtig / selten, sodass die Unternehmen um sie kämpfen.	Ihr Chef sieht ihre Leistung und wertschätzt diese. Gleichzeitig arbeitet sie m. E. in einem tendenziell unsicheren Bereich, in dem reger Wechsel herrscht und in dem schnell Arbeitsplätze gestrichen werden. Sie muss ihren Platz stark verteidigen. -> Sie ist nicht unverzichtbar.	Macht deutlich, wie wichtig für sie persönlich der Beitrag ist, den sie leistet. Ressourcen dürfen nicht verschwendet ("waste") werden. Lt. Interview wechselte sie in die aktuelle Position nicht, weil sie sich diese erkämpfte, sondern weil man sie mit ihrer Expertise dort wollte.	Ihr ist der eigene Beitrag zum Unternehmenserfolg wichtig. Doch sie will nicht ihre gesamte Lebensenergie auf die Erwerbsarbeit verwenden, sondern diese auch in anderen Lebensbereichen einbringen. So setzt sie ihre Arbeitsleistung bewusst Grenzen, was von anderen - nach eigenen Angaben - als weniger engagiert interpretiert wird. Ihre berufliche Sicherheit war zuvor mehrmals stark bedroht.
... die eine Position möglichst weit oben in der Hierarchie innehat. (Eine hohe Position verspricht ein hohes Gehalt und damit Prestige und Ansehen innerhalb der Gesellschaft. Von den Frauen in höheren Positionen wird im Sinne des "Understatements" eine schlichte Lebensführung ("simple life") betont, während Frauen auf niedrigeren Hierarchieebenen mit dem höheren Gehalt v.a. eine höher Kaufkraft verbinden.)	Gegeben. Managementposition. Die schlichte Lebensführung wird mehrmals betont.	Kaum gegeben. Position ist eher auf niedrigen Hierarchiestufen anzusiedeln. Will mehr verdienen, um sich mehr leisten zu können. Einkommen dient der Erhöhung der Kaufkraft.	Gegeben. Managementposition. Die schlichte Lebensführung wird mehrmals betont.	Eher gegeben. Position auf mittlerer Hierarchieebene. Da es sich um einen eher begehrten "white-collar job" (Tätigkeit im Büro) in einem international tätigen Unternehmen handelt, ist die Stelle tendenziell weiter oben im Sozialgefüge anzusiedeln. Sie sagt, dass die Position für sie persönlich nicht wichtig ist, aber dass es gesellschaftlich als wichtig erachtet wird, eine möglichst hohe Position zu haben. Die schlichte Lebensführung wird mehrmals betont.
In Bezug auf das Privatleben gilt die Frau als erfolgreich, ...	IP 1: Selena	IP 2: Linda	IP 3: Alice	IP 4: Kim See
... die verheiratet ist. (Bzw. bei jüngeren Frauen: ...die in einer festen Partnerschaft lebt.)	Mann lebt in Australien. Sie sehen sich nur wenige Tage im Jahr. (Es ist unklar, ob die Ehe 'nur noch auf dem Papier besteht' und die beiden eigentlich getrennte Leben führen.)	Sie ist verheiratet, doch an vielen Stellen wird deutlich, wie sehr diese Beziehung für sie eine Belastung darstellt.	Verheiratet mit Mann, der in der Nähe von Singapur lebt. Obwohl er wenig zu Hause ist, betont sie, dass es einer der besten Entscheidungen war, diesen Mann zu heiraten.	Ist nicht verheiratet. Zwar hatte sie Beziehungen, die zu einer Ehe werden sollten, doch diese hat sie nicht weitergeführt. Sie will heiraten, doch nicht um jeden Preis.
... die Kind(er) hat.	Sie hat keine Kinder.	Keine Kinder, eine Fehlgeburt. Diese sorgt für Isolation, da Fehlgeburten - nach eigenen Aussagen der Frau - mit Unglück assoziiert werden. Darum meist als verheiratete Frau empfunden ihr Leben als unglücklich verlaufen.	Zwar hat sie ein Kind, doch sie hat Sorge, dass sie es bereut, kein zweites Kind bekommen zu haben, weil das Erste auf ihre Verantwortung hin einsam sein könnte.	Sie hat keine Kinder, hätte aber gerne welche.
... die Zeit für ihre Kinder hat. (Bzw. bei Frauen, die keine Kinder haben: ...die Zeit für andere Familienmitglieder hat.)	Keine Kinder. Sie pflegte ihre Eltern bis zum Tod. Plegt derzeit Großmutter (Belastung).	Sie hat keine Kinder. Neben Vollzeitarbeit und Teilzeitstudium bleibt wenig Zeit für Ehemann und Großvater. Zeitnehmen für Angehörige = Stress.	Sieht Kind abends und am Wochenende. Macht abends / nachts ('at night') mit ihm Zusatzaufgaben.	Sie hat Zeit. Diese füllt sie allerdings mit anderen, nicht familienbezogenen Aktivitäten. Familie lebt in einem anderen Teil Malaysias. Enger Kontakt zu Geschwistern (v.a. via Telefon).
... die ihren Haushaltspflichten nachkommt (Einkäufe, Putzen, Aufräumen...)	Kommt den Haushaltspflichten am Wochenende nach. (Verzicht auf Hobbies / Freizeit wird betont.)	Kommt den Haushaltspflichten nach, allerdings unter großen Anstrengungen. Gewöhnung an neue Rolle als verheiratete Frau fällt ihr schwer (Streit).	Kommt den Haushaltspflichten am Wochenende nach. Äußert, dass sie keine häusliche Hilfe in Anspruch nehmen muss.	Den Haushaltspflichten kommt sie ohne Mühe nach. Sie hat viel Zeit und kann sich darüber hinaus über wichtige Themen (finanzielle Absicherung, Immobilienfinanzierung) informieren.
... die in ein familiäres Netzwerk eingebunden ist, das sie unterstützt, v.a. bei der Kindererziehung.	Zwar hat sie keine Kinder, aber sie hatte lange pflegebedürftige Eltern. Bei deren Pflege wurde sie nicht unterstützt, sie gab sogar ihr Leben (inkl. Arbeit) in Australien auf, um die Eltern in ihrer Heimatstadt pflegen zu können.	Großmutter tot, Großvater pflegebedürftig. Den Eltern und Schwiegereltern steht sie nicht nahe. Sie hat große Angst vor der Unvereinbarkeit ohne Hilfe.	Eltern unterstützen sie unter der Woche, indem sie auf das Kind bis zum Abend aufpassen.	Sie ist eingebunden, allerdings macht sie kaum Gebrauch davon, weil dies i.E. derzeit nicht notwendig ist. (Keine Kinder.) Unterstützung in allen Lebensfragen durch Geschwister.

Beruflich erfolgreich ist die Frau, ...	IP 5: Ling Ling	IP 6: Lay Peng	IP 7: Gina	IP 8: Mei Fung
... deren Position Lern- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie Chancen zur Weiterentwicklung ermöglicht. Diese Chancen werden von ihr auch ergriffen.	Es sind keine Lern- und Aufstiegsmöglichkeiten in Sicht. Weiterführende Karriereschritte sind entweder vom Unternehmen nicht klar definiert oder Ling Ling wird aus familiären Gründen am Ergreifen gehindert. Zudem mag ihr fortgeschrittenes Alter bei der betriebsinternen Weiterbildung eine Rolle spielen: Es wird ihr aufgrund ihres Alters kaum noch Potenzial zugesprochen, darum werden ihr auch kaum Weiterentwicklungsmöglichkeiten angeboten, die für den Aufstieg Bedingung wären.	Es sind keine Aufstiegsmöglichkeiten in Sicht, bzw. sie sind vom Unternehmen nicht klar definiert. Sie muss sich privat weiterbilden. Ihre Lernerfolge werden missachtet. Zwar erwähnt sie einmal eine sehr unterstützende Führungskraft, doch insgesamt überwiegen eindeutig die negativen Aspekte und die Chancenlosigkeit.	Sie hat immer wieder die Möglichkeit dazuzulernen und aufzusteigen. Gleichzeitig wird ihr oftmals so viel Leistung abverlangt, dass sie kaum Zeit für Weiterentwicklung und Lernmöglichkeiten findet. Sie erlebt sich oft als fremdgesteuert. Die positiven Aspekte überwiegen in ihren biographischen Schilderungen aber.	Sie bringt Beispiele aus der Vergangenheit, bei denen sich Chancen boten, die diese aber nicht nutzte (Mandarin lernen in der Schule). Beruflich sind die Chancen seit längerer Zeit nicht gegeben. Trotz mehreren Gesprächen mit der Führungskraft, ändert sich ihre Position nicht, obwohl sie ausdrücklich um einen anderen Themenschwerpunkt und Weiterentwicklungschancen gebeten hatte.
... die über ein berufliches Netzwerk verfügt, das sie unterstützt und trägt.	Sie bringt Beispiele, in denen ihr das Netzwerk zum Verhängnis wird, wie auch solche, in denen es ihr zum Segen wurde. Die negativen Beispiele überwiegen deutlich.	Sie bringt Beispiele, in denen ihr das Netzwerk zum Verhängnis wird, wie auch solche, in denen es ihr zum Segen wurde. Die negativen Beispiele überwiegen deutlich.	Sie erzählt von Kollegen, die ihr in andere Abteilungen folgen wollten. Sie schildert Momente des positiven Feedbacks. Doch nachdem das Aufnahmegerät ausgeschaltet ist, erzählt sie von Machtkämpfen, die sie viel Kraft gekostet haben. Sie selbst wurde Opfer von Machtspielen.	Sie nennt keine besondere Unterstützung, gleichzeitig gibt es auch niemanden, der ihr schadet.
... die sich unverzichtbar macht und deren Leistung für den Erfolg des Unternehmens entscheidend ist. (Beim Arbeiten wird Leistung erbracht. Dieses "Sich-Einbringen" / "Contribution" birgt Sicherheit: Man wird gebraucht und ist nicht vom Stellenabbau bedroht. Die Frau, die sich mit ihrem Engagement einbringt und deren Beitrag wertgeschätzt und belohnt wird, gilt als erfolgreich.)	Sie hat das Gefühl, sich wenig einbringen zu können. Ihre Ohnmacht gegenüber dem System ist ihr bewusst. Gleichzeitig arbeitet sie m. E. in einem tendenziell unsicheren Bereich, in dem schnell Personal gekürzt wird. -> Sie ist nicht "unverzichtbar".	Sie bringt kaum Beispiele, die verdeutlichen, wie sie sich für ihr Unternehmen "unverzichtbar" macht. Ihr berufliches Streben hat aber gleichzeitig den Nebeneffekt, dass sie hart und viel arbeitet und so zum Erfolg beiträgt. Dies wird aber von der aktuellen Führungskraft - ihrer Aussage nach - nicht wertgeschätzt. (Keine Beförderung, oft negatives, höhnisches Feedback der Führungskraft)	Ihre Schilderungen erwecken den Eindruck, dass tatsächlich ihre (technische) Expertise sie vorangebracht hat, während sie sich weniger auf das soziale Netzwerk im beruflichen Umfeld verlassen konnte. Im Interview stellt sie mit Beispielen heraus, wie sie sich für die Optimierung ihres Bereichs einsetzt.	Sie arbeitet in einem Bereich, der oft von Rationalisierungsmaßnahmen betroffen ist (Unsicherheit). Ihre Arbeit wird in ihren Augen nicht genug wertgeschätzt. (Es wird ihr die Möglichkeit zur beruflichen Veränderung verwehrt.)
... die eine Position möglichst weit oben in der Hierarchie innehat. (Eine hohe Position verspricht ein hohes Gehalt und damit Prestige und Ansehen innerhalb der Gesellschaft. Von den Frauen in höheren Positionen wird im Sinne des "Understatements" eine schlichte Lebensführung ("simple life") betont, während Frauen auf niedrigeren Hierarchieebenen mit dem höheren Gehalt v.a. eine höhere Kaufkraft verbinden.)	Kaum gegeben. Position ist eher auf niedrigen Hierarchiestufen anzusiedeln. Will mehr verdienen, um sich mehr leisten zu können. Einkommen dient der Erhöhung der Kaufkraft.	Kaum gegeben. Position ist eher auf niedrigen Hierarchiestufen anzusiedeln. Will mehr verdienen, um sich mehr leisten zu können. Einkommen dient der Erhöhung der Kaufkraft.	Gegeben. Managementposition. Die schlichte Lebensführung wird mehrmals betont.	Eher gegeben. Position auf mittlerer Hierarchieebene. Da es sich um einen eher begehrten "white collar job" (Tätigkeit im Büro) in einem international tätigen Unternehmen handelt, ist die Stelle tendenziell weiter oben im Sozialgefüge anzusiedeln. Will mehr verdienen, um sich mehr leisten zu können. Einkommen dient der Erhöhung der Kaufkraft.
In Bezug auf das Privatleben gilt die Frau als erfolgreich, ...	IP 5: Ling Ling	IP 6: Lay Peng	IP 7: Gina	IP 8: Mei Fung
... die verheiratet ist. (Bzw. bei jüngeren Frauen: ...die in einer festen Partnerschaft lebt.)	Geschieden (nach belastenden Ehejahren).	Verheiratet mit Mann, der in der gleichen Stadt wie sie lebt.	Verheiratet mit Mann, der in der gleichen Stadt wie sie lebt.	Hat einen festen Freund, der in einer anderen Stadt lebt. Mit ihm plant sie eine Familiengründung.
... die Kind(er) hat.	Sie hat 2 Kinder.	Sie hat 3 Kinder.	Sie hat 2 Kinder. Ihre Kinder sind erfolgreich, gewonnen Wettbewerbe, waren Klassenbeste. Dafür sind sie im Unternehmen bekannt.	Sie hat noch keine Kinder.
... die Zeit für ihre Kinder hat. (Bzw. bei Frauen, die keine Kinder haben: ...die Zeit für andere Familienmitglieder hat.)	Unterschiedlich. Wie viel Zeit sie hat, ist abhängig von vielen Faktoren (Sport, Arbeit). Hatte wenig Zeit, als Kinder klein / minderjährig waren. Grund: Arbeit im Schichtbetrieb. Mann entführt Kinder mehrmals zum Trinken, während sie arbeitet. Familienausflüge am Wochenende.	Vorwürfe der Tochter: Mutter verfolgt Karriereambitionen zu eifrig und lässt Familie dafür im Stich. Lässt Kinder professionell im Daycare Center erziehen. (Andere Optionen nicht mit Schichtbetrieb vereinbar.) Bei Schichtpause: Kinder bei ihr zuhause. Ob sie sich mit ihnen beschäftigt, bleibt unklar (keine Beispiele).	Sie sagt, dass sie ganz klar Prioritäten gesetzt hat. Karriere war oftmals wichtiger als Zeit mit den Kindern. (Das heißt nicht notwendigerweise, dass Karriere wichtiger war als die Familie, da das verdiente Gehalt als Basis für ein zufriedenes Leben der Familie gesehen werden kann.)	Keine Kinder. Verbringt aber viel Zeit mit anderen Familienmitgliedern und manchmal auch mit Freunden.
... die ihren Haushaltspflichten nachkommt (Einkäufe, Putzen, Aufräumen...)	Derzeit kommt sie den Pflichten ohne Mühe nach. Früher war ihr Ehemann diesbezüglich eine große Last, weil er viel Arbeit zu Hause verursachte. (Beispiel Urinieren außerhalb des WCs.)	Diesen kann sie nicht immer nachkommen. Gerade während ihres Masterstudiums war sie jedes 2. Wochenende in einer anderen Stadt. -> Zeitmangel / Stress	Sie kommt dem nach - nach eigenen Angaben - weil ihr Ehemann sie im Alltag unterstützt. Sie teilen partnerschaftlich. (Mehrere Beispiele.)	Sie kommt dem nach, weil es wenige Pflichten gibt. Die meiste Hausarbeit erledigt die Mutter für sie.
... die in ein familiäres Netzwerk eingebunden ist, das sie unterstützt, v.a. bei der Kindererziehung.	Zwar hat sie eine Mutter, doch diese kann sie nur wenig unterstützen. Alkoholkranker Mann war ihr zur Zeit der Kinderaufzucht eher Last als Entlastung.	Eltern wohnen in anderem Teil Malaysias. Mann arbeitet gegen sie. (Beispiel: Sperrt sie aus, wenn sie zu spät heimkommt.) Muss auf ein Daycare Center zurückgreifen.	Sowohl Eltern als auch Mann unterstützen sie. Termine / business trips werden gemeinsam abgesprochen.	Sie ist eingebunden, allerdings macht sie kaum Gebrauch davon, weil dies i.E. derzeit nicht notwendig ist. (Keine Kinder.) Nennt dennoch Beispiele für familiäre Unterstützung.